

**“PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X”**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Stara 1**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA
2018**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lulu Irfaniya

Nomor Induk Mahasiswa : 041301503125256

Fakultas/Jurusan : Manajemen Ekonomi

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri dan seluruh isi skripsi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (menjiplak)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 02 Februari 2018



Lulu
Lulu Irfaniya

041301503125256

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Lulu Irfaniya
NIM : 041301503125256
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. X)

Tanggal Ujian : 05 Februari 2018

Jakarta, 12 Februari 2018

Dosen Pembimbing II

Dosen Pembimbing I

(Dr.Guston Sitorus, SE. MM)

(Hendri Jopanda, SE. M)

Dekan

Ketua Jurusan

(Adolpino Nainggolan, SE. M.Ak)

(GL.Hery Prasetya. SE.MM)

PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. X

OLEH

NAMA : LULU IRFANIYA

NIM : 041301503125256

Telah dipertahankan di depan Penguji pada tanggal 05 Februari 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima



Anggota Penguji


(Dr. Arifin Siagian, SE., MM)

Anggota Penguji


(Dr. Noviarti, SE., MM)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan Karunia yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X”**.

Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materiil sehingga skripsi ini dapat selesai. Selain itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Satya Negara Indonesia, Ibu Yusriani Sapta Dewi, M.Si.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia, Bapak Adolpino Nainggolan, SE, M.Ak.
3. Ketua Jurusan Manajemen, Bapak GL. Hery Prasetya, SE, MM, yang senantiasa memberikan saran dan motivasi kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Hendri Jopanda SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, dan banyak masukan yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

5. Bapak Dr. Guston Sitorus SE,MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan serta saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia yang telah memberikan ilmu pendidikan dan wawasan kepada penulis.
7. Kedua Orang Tua tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan baik moril maupun materil serta motivasi yang sangat besar kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Kakak – kakakku, atas dukungan serta doa kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
9. Kepada Mochamad Ichsan terimakasih untuk dukungan, arahan, dan bantuannya yang diberikan kepada penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
10. Kepada Walan, Alvary, Cici, Kekey serta teman – teman seperjuangan mahasiswa Universitas Satya Negara Indonesia terimakasih atas dukungan, semangat, dan bantuan yang diberikan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh karyawan PT. X atas izin melakukan penelitian, bantuan, kerjasama, serta dukungan yang diberikan dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan khasanah ilmu pengetahuan bagi kita semua.

Jakarta, 05 Februari 2018

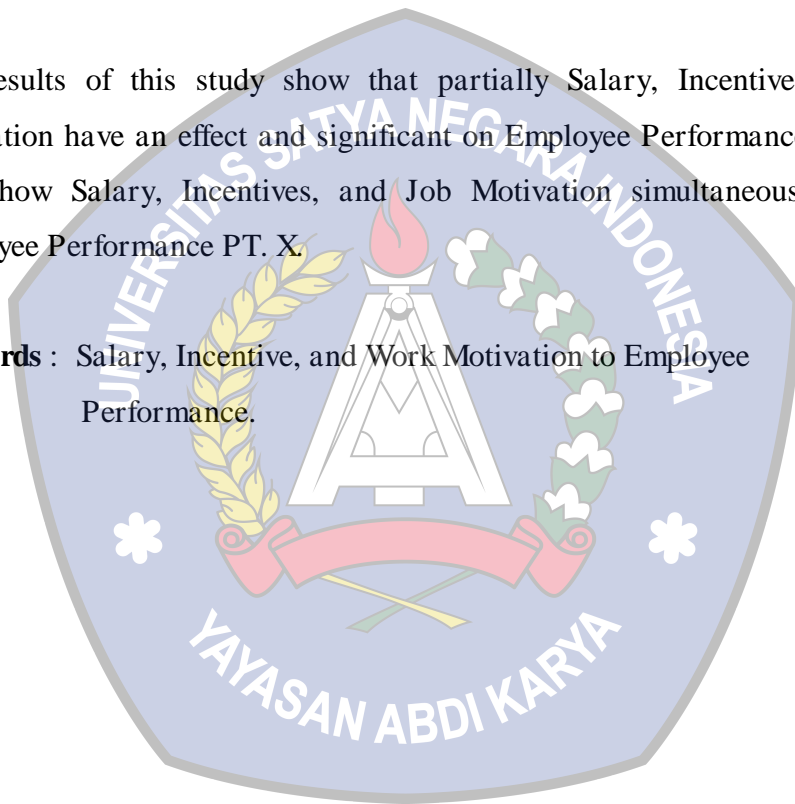
Lulu Irfaniya

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Salary, Incentives, and Job Motivation on Employee Performance. The research object is PT. X employee with the number of 100 respondents. Analysis of data used is multiple linear regression and processed with SPSS program Version 21. Sampling using method Propability Sampling / Census is by examining the entire population.

The results of this study show that partially Salary, Incentives, and Work Motivation have an effect and significant on Employee Performance. The results also show Salary, Incentives, and Job Motivation simultaneously affect the Employee Performance PT. X.

Keywords : Salary, Incentive, and Work Motivation to Employee Performance.

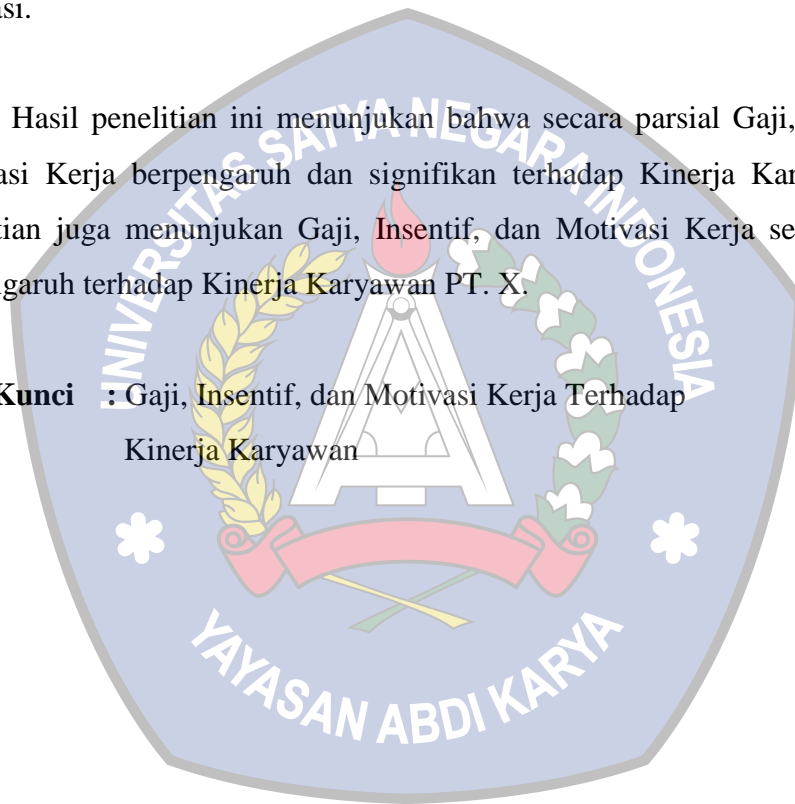


ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. X dengan jumlah 100 responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diolah dengan program SPSS Versi 21. Pengambilan Sampel menggunakan metode Probability Sampling/Sensus yaitu dengan meneliti seluruh populasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Gaji, Insentif, dan Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan Gaji, Insentif, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. X.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Kinerja Karyawan	17
2.2.1 Pengertian Kinerja	17

2.2.2	Kriteria-kriteria Kinerja	17
2.2.3	Mengukur Kinerja Karyawan	18
2.2.4	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapai Kinerja	19
2.2.5	Dimensi dan Indikator Kinerja	20
2.3	Gaji.....	21
2.3.1	Pengertian Gaji	21
2.3.2	Peranan Gaji.....	22
2.3.3	Fungsi Penggajian.....	23
2.3.4	Dimensi dan Indikator Gaji	23
2.4	Insentif.....	25
2.4.1	Pengertian Insentif	25
2.4.2	Jenis-jenis Insentif	27
2.4.3	Tujuan Insentif.....	28
2.4.4	Faktor yang Mempengaruhi Insentif	29
2.4.5	Dimensi dan Indikator Insentif	29
2.5	Motivasi Kerja.....	31
2.5.1	Pengertian Motivasi Kerja	31
2.5.2	Jenis-jenis Motivasi Kerja	32
2.5.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	34
2.5.4	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	35
2.6	Kerangka Pemikiran.....	37
2.7	Hasil Penelitian Terdahulu	40

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	46
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	46
3.2	Desain Penelitian	46
3.3	Hipotesis Statistik	47
3.4	Varibel dan Skala Pengukuran	48
3.4.1	Variabel Terikat/Dependen Y	48
3.4.2	Variabel Bebas X	49
3.4.3	Gaji (X1)	49
3.4.4	Insentif (X2)	49
3.4.5	Motivasi Kerja (X3)	50
3.4.6	Skala Pengukuran Data	50
3.4.7	Dafinisi Operasional	51
3.5	Metode Pengumpulan Data	55
3.6	Jenis Data	56
3.7	Populasi dan Sempel	57
3.8	Metode Analisis Data	58
3.8.1	Analisis Instrumen Penelitian	58
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	59
3.8.3	Penguji Hipotesis	61
3.8.3.1	Uji t (Uji Parsial)	61
3.8.3.2	Uji F (Uji Simultan)	62
3.8.3.3	Uji Regresi Linier Berganda	62
3.8.3.4	Koefisien Determinasi	63

BAB IV	ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	65
4.1	Hasil Penelitian	65
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian	65
4.2	Deskripsi Data Penelitian	67
4.3	Uji Kualitas Data	68
4.3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	68
4.3.1.1	Uji Validitas	68
4.3.1.2	Uji Reliabilitas	72
4.4	Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	73
4.4.1	Uji Normalitas	73
4.4.2	Uji Heteroskedastisitas	76
4.4.3	Uji Autokorelasi	77
4.4.4	Uji Multikolinearitas	78
4.4.5	Uji Linieritas	79
4.5	Uji t dan Uji F	81
4.6	Uji Kolerasi	84
4.7	Model Regresi Berganda	86
4.8	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	87
4.9	Pembahasan	88
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	91
5.1	Kesimpulan	91
5.2	Saran	92

DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	96
DAFTAR BIMBINGAN SKRIPSI	122



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	40
Gambar 4.1 Normal P-PLOT.....	75
Gambar 4.2 Scatterplot.....	76



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.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan setiap kegiatan organisasi atau perusahaan tidak akan terlepas dari faktor sumber daya manusia, baik itu organisasi atau perusahaan yang berskala besar maupun kecil. Sumber daya manusia yang berkualitas dengan bidang keahlian yang dimilikinya masing-masing akan sangat mempengaruhi tingkat kemajuan suatu perusahaan, oleh karena itu diperlukannya manajemen yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian sasaran organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja melainkan juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lain. Penanganan semua persoalan tersebut sangat bergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian sasaran organisasi baik dalam penyediaan waktu, biaya dan usaha dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Agar dapat memahami masalah sumber daya manusia lebih mendalam, terlebih dahulu harus memahami pengertian manajemen secara

umum, karena manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen. Istilah manajemen merupakan terjemahan dari bahasa Inggris “Management” yang berarti mengurus atau mengatur.

Menurut Hasibuan (2014:10), manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dari definisi tersebut Hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yang memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disintesis bahwa manajemen dapat dipandang sebagai suatu proses, kemampuan dan aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi, upaya menggerakkan orang dan memanfaatkan orang lain dalam kondisi menyenangkan, serta penciptaan lingkungan yang menyenangkan sehingga mendukung suasana kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2014:10), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Dari definisi tersebut Hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia,

tidak hanya seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada Sumber Daya Manusia yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan Manajemen Sumber Daya Manusia mampu meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wilson Bangun (2012:5), manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi tersebut Wilson Bangun tampaknya memberikan penekanan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia perlu pemahaman fungsi-fungsi manajerial dan fungsi-fungsi operasional.

Menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangkaian mencapai tujuan organisasi. Dari definisi tersebut Mangkunegara tampaknya memberikan penekanan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengatur Sumber Daya Manusia agar tercapainya tujuan dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disintesis bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup serangkaian aktivitas atau kegiatan organisasi dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen secara optimal, suatu upaya menggerakkan, mempengaruhi, mengarahkan dan mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lain secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:21), mengemukakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan human resources planning merupakan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program karyawan. Program karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan

kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi organization chart. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan directing merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian controlling merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

Pengembangan development merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi compensation merupakan pemberian balas jasa langsung direct dan tidak langsung indirect, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian integration merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan maintenance merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud ketaatan terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:12) dijelaskan bahwa tenaga kerja manusia dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha merupakan setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

a. Karyawan Operasional

Karyawan Operasional merupakan setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

b. Karyawan Manajerial

Karyawan manajerial merupakan setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka

mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Karyawan manajerial ini dibedakan atas manajer lini dan manajer staf.

1) Manajer Lini

Manajer lini merupakan seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (line authority), berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan.

2) Manajer Staf

Manajer staf merupakan pemimpin yang mempunyai wewenang staf (staff authority) yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

3. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin merupakan seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan merupakan gaya seseorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan merupakan bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur. Setiap pemimpin atau manajer adalah termasuk manajer personalia, karena tugasnya mengatur personel yang menjadi bawahannya.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja

Wilson (2011:230) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan pada suatu periode tertentu.

Menurut Sinambela (2011:480) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Mangkunegara (2013) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2. Kriteria - kriteria Kinerja

1. Kriteria berdasarkan Sifat

Berpusat pada karakteristik pribadi setiap karyawan, yaitu mengidentifikasi tentang kepribadian karyawan yang berkaitan dengan loyalitas, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kriteria berdasarkan Perilaku

Mengarahkan bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan memfokuskan tentang perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Kriteria berdasarkan Hasil

Mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut mudah diukur dan jelas. Lebih mendetail pada jumlah pekerjaan daripada kualitas pekerjaan.

2.2.3. Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari sisi suatu pekerjaan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan, diantaranya:

1. Jumlah Pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan, seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki

ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Kinerja karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai tepat waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja.

2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu lembaga, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:67), antara lain:

a. Faktor Kemampuan Ability

Secara psikologis, kemampuan ability karyawan terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality knowledge + skill. Artinya, setiap karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi Motivation

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seseorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.2.5. Dimensi dan Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara

Dalam suatu lembaga, ada beberapa indikator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:75), yaitu:

a. Kualitas Kerja

Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan juga kebersihan.

b. Kuantitas Kerja

Dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa banyak bisa menyelesaikan kerja ekstra.

c. Tanggung Jawab

Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan juga kerajinannya.

d. Sikap Karyawan

Dalam hal ini sikap terhadap lembaga, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.3. Gaji

2.3.1. Pengertian Gaji

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

Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja”. Adapun Tujuan pemberian gaji adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2012:221), “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”.

Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja.

Pernyataan di atas juga didukung oleh pendapat Mathis dan Jackson (2012:176), “Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi”.

2.3.2. Peranan gaji

Menurut Poerwono dkk, (2014:159) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu :

a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah Manager

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

b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji

merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.3.3. Fungsi Penggajian

Fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu :

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

2.3.4. Dimensi dan Indikator Gaji Menurut Hasibuan

Menurut Hasibuan (2014:121) Gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja, adapun dimensi gaji antara lain :

- a. Ikatan kerja sama

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

Adapun indikator ikatan kerja yaitu :

- Gaji Sesuai Perjanjian

b. Kepuasan kerja

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

Adapun indikator kepuasan kerja yaitu :

- Kebutuhan Fisik
- Status Sosial

c. Pengadaan efektif

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

Adapun indikator pengadaan efektif yaitu :

- Penetapan gaji yang besar

d. Stabilitas karyawan

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

Adapun indikator Stabilitas karyawan adalah

- Kompensasi atas prinsip adil dan layak

e. Disiplin

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

Adapun Indikator disiplin adalah

- Balas jasa yang cukup besar

f. Pengaruh serikat buruh

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

Adapun indikator pengaruh serikat buruh adalah

- Kompensasi yang baik

g. Pengaruh pemerintah

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

Adapun indikator pengaruh pemerintah adalah

- Batas gaji minimum

2.4. Insentif

2.4.1. Pengertian Insentif

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang

dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya.

Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja. Menurut Sirait (2013: 200), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Menurut Hasibuan (2014:183) Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun bentuk insentif yaitu Non Material Insentif meliputi piagam, piala, medali. Kemudian sosial insentif meliputi promosi, naik gaji, dan material insentif meliputi uang dan barang. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Sofyandi (2012:159) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dari pengertian insentif di atas memang berbeda-beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi memiliki makna yang sama, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk

memotivasi tenaga kerja agar prestasi kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

2.4.2. Jenis-jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Menurut Nawawi (2012:317), 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 dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya

2) Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan. Menurut Siagian (2007:268), jenis-jenis insentif sebagai berikut :

- 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 bonus (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

- c. Commissions (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- d. Executives incentives (insentif eksekutif) 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.
- f. Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

2.4.3. Tujuan Insentif

Tujuan diberikannya insentif menurut Sutrisno (2011:188-189) sebagai berikut:

- a. Menghargai prestasi kerja.
- b. Menjamin keadilan.

- c. Mempertahankan karyawan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu.
- e. Pengendalian biaya.
- f. Memenuhi peraturan.

2.4.4. Faktor yang mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif menurut Sirait (2015:202) adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
- 2) Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.
- 3) Keadaan ekonomi suatu negara.

2.4.5. Dimensi dan Indikator Insentif Menurut Hasibuan Malayu

Menurut Hasibuan Malayu (2014:183) Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya:

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 diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

3) Profit share, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya 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.

b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial

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

- 1) Pembuatan rumah dinas
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis

- 4) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
 - 5) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
 - 6) Biaya pindah
 - 7) 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 medali
- 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).

2.5. Motivasi Kerja

2.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam buku Daft (2010:375) bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi itu memberi motivasi karyawan dalam bekerja seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian menurut Daft (2010:373) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau

pun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Definisi motivasi menurut Terry dalam buku Soekidjo (2015:14) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan - perbuatan atau perilaku tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas maka motivasi kerja menurut peneliti adalah hasrat, dan pendorong karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.5.2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Mc. Clelland dalam Bangun (2012:325) motivasi dibagi menjadi tiga yaitu :

a. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka tidak percaya kepada nasib baik dalam mencapai sesuatu, karena segala sesuatu dapat dicapai melalui kerja keras. Mereka menyukai pekerjaan yang cukup sulit, menantang, dan realistis. Mereka percaya kepada kemampuannya sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai sesuatu yang diharapkan. Mereka tidak terlalu

mengharapkan bantuan orang lain dalam mengerjakan pekerjaannya, melainkan yakin atas kemampuannya sendiri. Walaupun membutuhkan bantuan orang lain, namun memperoleh bantuan dari orang yang mempunyai hubungan dengan pekerjaannya.

b. Motivasi Berkuasa

Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat memengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi. Orang-orang seperti ini mempunyai hasrat untuk memengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada umumnya, orang-orang yang memiliki tingkat kebutuhan yang tinggi terhadap kekuasaan lebih menyukai situasi dimana mereka dapat memperoleh dan mempertahankan pengendalian sarana untuk memengaruhi orang lain dalam organisasi. Mereka suka berada dalam posisi ke dalam memberikan saran dan pendapat, serta menjadikan orang lain sebagai alat dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Motivasi Berafiliasi

Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi untuk berafiliasi biasanya senang kasih sayang dan cenderung menghindari kekecewaan karena ditolak oleh suatu kelompok sosial. Tujuan

utama dari orang dengan motivasi berafiliasi adalah memperoleh persahabatan dengan rekannya dalam organisasi, lebih menyukai situasi kooperatif daripada persaingan, dan sangat menyukai hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi. Bagi orang yang didominasi oleh motif ini disenangi oleh pemimpin dan rekan sekerja, dan umumnya orang yang demikian tidak terlalu mementingkan prestasi dalam organisasi melainkan lebih mementingkan persahabatan.

2.5.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor Sutrisno (2015:116). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas beberapa faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Internal, yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang antara lain :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Eksternal, tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah :

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

2.5.4. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Menurut Maslow

Dimensi yang mempengaruhi motivasi menurut Maslow dalam buku Daft (2010:375) mencakup lima dimensi yaitu:

a) **Kebutuhan fisiologis**

Adalah kebutuhan dasar fisik manusia termasuk makanan, air, dan oksigen.

Indikator dari kebutuhan fisiologis yaitu:

- Kenyamanan suhu udara di tempat kerja
- Gaji minimum yang mencukupi kebutuhan pokok

b) **Kebutuhan rasa aman**

Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi baik secara fisik maupun emosi serta bebas dari ancaman.

Indikator dari kebutuhan rasa aman yaitu:

- Keamanan kerja
- Pungutan liar
- Jenis pekerjaan yang aman

c) Kebutuhan untuk diterima

Kebutuhan ini mencerminkan hasrat untuk diterima oleh lingkungan, hasrat untuk bersahabat, menjadi bagian dari sebuah kelompok dan dikasihi.

Indikator dari kebutuhan untuk diterima yaitu:

- Hasrat untuk berhubungan baik dengan rekan kerja
- Berpartisipasi dalam kelompok kerja
- Memiliki hubungan yang baik dengan supervisor

d) Kebutuhan untuk dihargai

Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain.

Indikator dari kebutuhan untuk dihargai yaitu:

- Tanggung jawab besar
- Status yang tinggi
- Pengakuan atas kontribusi pada organisasi

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk mengalami pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan yang tertinggi.

Indikator dari kebutuhan aktualisasi diri yaitu:

- Mengembangkan potensi diri
- Meningkatkan kemampuan diri
- Menjadi orang yang lebih baik

2.6. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting Sugiyono (2015:60).

a. Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan

Subianto (2016) Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat”, berdasarkan penelitian dari 100 responden dengan teknik penelitian analisis regresi linier berganda yang menyimpulkan bahwa: gaji memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Meningkatnya gaji akan memberikan retensi bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu, gaji yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, kinerja karyawan tidak bisa dikesampingkan oleh perusahaan karena hal ini akan mempengaruhi provitabilitas perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dikembangkan adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Masilan, dkk (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)”, berdasarkan penelitian dari 83 responden dengan teknik penelitian analisis regresi berganda menyimpulkan bahwa: Upah karyawan, Insentif Karyawan, mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Upah Karyawan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Purwati (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya

Mitra Internasional Yogyakarta”, berdasarkan penelitian dari 62 responden dengan teknik penelitian analisis regresi berganda menyimpulkan bahwa : ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja yang baik pasti akan memuaskan bagi karyawan, baik dari gaji yang akan meningkat, insentif yang diberikan perusahaan maupun seluruh reward yang diberikan perusahaan. Karena jika perusahaan merasa percaya, maka atasan akan loyal dengan karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dikembangkan adalah :

Ho₃: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha₃: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh gaji, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

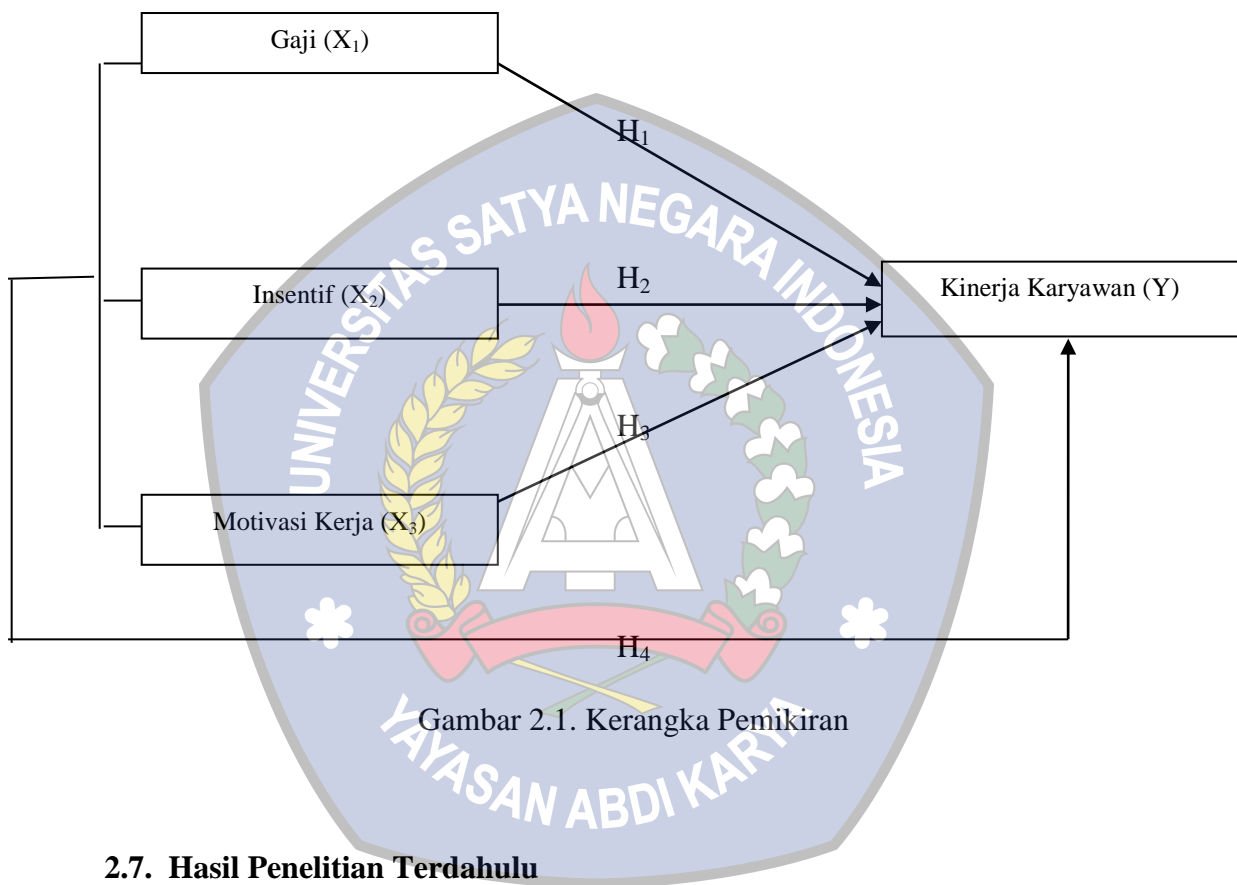
Gaji, insentif dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Gaji yang sesuai merupakan penentu dari syarat dalam pencapaian kinerja. Segala sesuatu yang dihasilkan karyawan dari nilai yang dirasakan oleh perusahaan, dipastikan gaji, insentif dan motivasi kerja akan tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dikembangkan adalah :

Ho₄: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaji, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha₄: Terdapat pengaruh signifikan antara gaji, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.7. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai pedoman dasar dengan tujuan pertimbangan maupun perbandingan bagi peneliti dalam upaya memperoleh arah dan kerangka berpikir. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian pengaruh gaji, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening, yang dapat dijadikan bahan acuan sebagai berikut:

a. Subianto (2016)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat”, berdasarkan penelitian dari 100 responden dengan teknik penelitian analisis regresi linier berganda yang menyimpulkan bahwa: gaji memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan insentif juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Gaji dan Insentif yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan Kinerja Karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah diimbangi dengan pendapatan sehingga karyawan menerapkan segala kemampuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian komisi yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan pada persentase penjualan, agar hasil kerja karyawan dalam menjual produk dapat dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

b. Masilan, dkk (2015)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)”, berdasarkan penelitian dari 83 responden dengan teknik penelitian analisis regresi berganda menyimpulkan bahwa: Upah karyawan, Insentif Karyawan, mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Upah Karyawan merupakan merupakan variabel yang

berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kompensasi berupa upah adalah daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Pertimbangan ini berkaitan dengan adanya peningkatan kinerja yang diperoleh, jika usaha ditingkatkan menjadi suatu pelaksanaan itu berhasil maka akan mendapatkan imbalan yang dijanjikan. Besarnya Upah yang diterima karyawan harus sesuai dengan dua kriteria, yaitu seberapa jauh kebutuhan itu akan terpenuhi dan apakah imbalan tersebut sesuai dengan usaha yang dilakukan dalam menjalankan kegiatan tersebut. Jika hal ini sudah dirasakan sesuai, maka proses peningkatan kinerja karyawan akan bergerak pada tingkat berikutnya yaitu kemungkinan bahwa individu tersebut melakukan kegiatan itu.

c. Batubara, dkk (2013)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaji, Upah dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ”, berdasarkan penelitian dari 63 responden dengan teknik penelitian analisis regresi berganda menyimpulkan bahwa : terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan dan tunjangan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena apabila tunjangan dinaikan, tidak berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Manfaat dari tunjangan tersebut tidak terlalu dirasakan oleh karyawan.

Berbeda dengan upah yang manfaatnya dirasakan setiap bulan oleh karyawan.

d. Lifana, dkk (2013)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi”, berdasarkan penelitian dari 55 responden dengan teknik penelitian analisis regresi berganda menyimpulkan bahwa : ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel insentif dan tunjangan terhadap kinerja. Dari penelitian ini maka perusahaan perlu lebih memperhatikan bentuk pemberian tunjangan efektif dan efisien terutama dalam memberikan tunjangan pelayanan karyawan mempertahankan kualitas rasa dari produk tersebut.

e. Purwati (2013)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta”, berdasarkan penelitian dari 62 responden dengan teknik penelitian analisis regresi berganda menyimpulkan bahwa : ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini maka perusahaan harus mendorong karyawan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja terpenuhi.

f. Theodora (2015)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang”, berdasarkan penelitian

dari 110 orang responden dengan teknik penelitian analisis regresi berganda menyimpulkan bahwa : ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel motivasi terhadap kinerja. Dari penelitian ini maka ada baiknya jika perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan-karyawan yang berprestasi setiap bulannya sehingga karyawan akan lebih semangat lagi untuk bekerja dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas dapat digambarkan dalam matriks penelitian terdahulu pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Sampel dan Alat Uji	Variabel X ₁ dan X ₂	Variabel Y	Hasil Kesimpulan
1.	Subianto (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • 100 orang responden • Analisis Regresi Berganda 	Gaji	Kinerja	Signifikan
			Insentif	Karyawan	Signifikan
2.	Masilan, dkk (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • 83 orang responden • Analisis Regresi Berganda 	Upah	Kinerja	Signifikan
			Insentif	Karyawan	Signifikan

3.	Batubara, dkk (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • 63 orang responden • Analisis Regresi Berganda 	Gaji	Kinerja	Signifikan	
			Upah		Karyawan	Signifikan
			Tunjangan			Tidak Signifikan
4.	Lifana, dkk (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • 55 orang responden • Analisis Regresi Berganda 	Insentif	Kinerja	Signifikan	
			Tunjangan		Karyawan	Signifikan
5.	Purwati (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • 62 orang responden • Analisis Regresi Berganda 	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Signifikan	
6.	Theodora (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • 110 orang responden • Analisis Regresi Berganda 	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Tidak Signifikan	

Sumber : Berbagai jurnal yang dipublikasikan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

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

Adapun lokasi penelitian yaitu di PT. ABC yang berada di jalan Kyai Maja No.43 Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

3.2. Desain Penelitian

Penelitian yang akan di gunakan menggunakan penelitian kausal komparatif, untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas independen variable terhadap variabel terikat dependent variable yaitu pengaruh. Menurut Jusuf Soewadji (2012) kausal komparatif causal comparatife adalah suatu metode yang mencoba untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat. Serta pengolahan data dalam penelitian ini penulis menggunakan software SPSS statistical Product and Service Solution versi 21.

3.3. Hipotesis Statistik

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2015).

Adapun hipotesis yang akan dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. $H_{01} : \beta \leq 0$ = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan.
 $H_{a1} : \beta > 0$ = Terdapat pengaruh signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan.
2. $H_{02} : \beta < 0$ = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.
 $H_{a2} : \beta > 0$ = Terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.
3. $H_{03} : \beta < 0$ = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 $H_{a3} : \beta > 0$ = Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. $H_{04} : \beta < 0$ = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaji, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_{a4} : \beta > 0$ = Terdapat pengaruh signifikan antara gaji, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian merupakan sarana untuk pengembangan dan tidak dapat dipisahkan dari ilmu pengetahuan atau sebaliknya. Penelitian pada dasarnya merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh data/informasi yang sangat berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif (asosiatif kausal). Penelitian asosiatif kausal merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat antara kedua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh gaji, insentif dan bonus terhadap kinerja karyawan.

3.4. Variable dan Skala Pengukuran

3.4.1. Variable Terikat /Dependen Y

Variabel Terikat merupakan variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya, yakni variabel bebas.

Y : Kinerja Karyawan

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

3.4.2. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang menentukan atau yang mempengaruhi adanya variabel yang lain.

X_1 : Gaji

X_2 : Insentif

X_3 : Motivasi Kerja

3.4.3. Gaji (X_1)

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”.

3.4.4 Insentif (X_2)

Mangkunegara (2013) suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka

bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2013) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberan kompensasi.

3.4.5. Motivasi Kerja (X₃)

Menurut (Robbins, 2015: 127) motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Moorhead dan Griffin (2010: 86) motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya.

3.4.6. Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian, fenomena tabel ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai tabel penelitian. Skala pengukuran merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengkuantatifikasi informasi yang diberikan oleh responden jika mereka diharuskan menjawab pertanyaan – pertanyaan yang sudah dirumuskan dalam suatu kuisioner. Teknik skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu metode skala Likert. Menurut Sugiyono (2013), skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena.

Berikut ini contoh tabel skala Likert yang akan digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3.1 Skala Likert

Skala Likert	Skor Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2017

3.4.7. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Berikut ini tabel operasional variabel, dimensi, dan indikator :

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Gaji (X_1) Menurut Hasibuan (2014:118) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetapserta mempunyai jaminan yang pasti.	1. Ikatan Kerja Sama 2. Kepuasan Kerja 3. Pengadaan Efektif 4. Stabilitas Karyawan 5. Disiplin 6. Pengaruh Serikat Buruh	1.1. Gaji Sesuai Perjanjian 2.2. Kebutuhan Fisik 2.3. Status Sosial 3.1. Penetapan gaji yang besar 4.1. Kompensasi atas prinsip adil dan layak 5.1. Balas jasa yang cukup besar 6.1. Kompensasi yang baik	Likert

	7. Pengaruh Pemerintah	7.1. Batas gaji minimum	
Insentif (X_2) Menurut Hasibuan Malayu (2014:183) Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya	1. Insentif Material 2. Insentif Non Material	1.1. Insentif dalam bentuk uang 1.2. Insentif dalam bentuk jaminan sosial 2.1. Pemberian gelar 2.2. Pemberian medali dan piagam penghargaan	Likert

<p>Motivasi Kerja (X₃) Menurut Maslow (2010:375) bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi itu memberi motivasi karyawan dalam bekerja</p>	<p>1. Kebutuhan Fisiologis</p> <p>2. Kebutuhan rasa aman</p> <p>3. Kebutuhan untuk diterima</p> <p>4. Kebutuhan aktualisasi diri</p>	<p>1.1.Gaji mencukupi kebutuhan</p> <p>2.2.Keamanan kerja</p> <p>3.3. Berhubungan baik dengan rekan kerja</p> <p>3.4. Berpartisipasi dalam kelompok kerja</p> <p>4.1.Tanggung jawab besar</p>	<p>Likert</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y) Menurut Mangkunegara (2013:75) hasil kerja secara kualitas</p>	<p>1. Kualitas kerja</p> <p>2. Kuantitas kerja</p>	<p>1.1. Ketepatan</p> <p>1.2. Ketelitian</p> <p>2.1. Banyaknya jumlah pekerjaan yang diselesaikan</p>	<p>Likert</p>

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	3. Tanggung jawab	3.1. Inisiatif 3.2. Hati-hati dalam bekerja	
	4. Sikap karyawan	4.1. Kerja sama	

Operasional Variabel
Sumber : Data diolah oleh peneliti 2017

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan - pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku - buku, literatur, jurnal - jurnal, refrensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6. Jenis Data

1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli memberikan data kepada pengumpul data, Sugiyono (2015).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, Sugiyono (2015). Dalam hal ini, peneliti memperoleh sumber data dari bahan kuliah yang dipelajari, buku panduan lainnya yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian skripsi, serta mengumpulkan data dari literatur – literatur berupa karya tulis, sehingga dapat menjadi data pendukung dalam penyusunan skripsi.

3.7. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ABC yaitu sebanyak 100 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan teknik sampling dalam penentuan sampel, sedangkan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, Peneliti menggunakan metode Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2013) Probability Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam menentukan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Roscoe (2006, hlm.163) 'Menyatakan ukuran sampel minimal 30 sampel'. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel oleh peneliti yaitu sampel sensus, semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Instrument Penelitian

Pengujian instrument dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 21.0 for windows. Peneliti mengajukan kuesioner yang menyangkut variabel independen yaitu Gaji, insentif, dan motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Ada dua syarat dalam menganalisis instrument penelitian :

a) Uji Validitas

Validitas merupakan hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, Sugiyono (2015). Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner yang diisi oleh responden valid atau tidak valid. Teknik yang digunakan yaitu koefisien korelasi product moment.

Dalam pengambilan keputusan :

1. Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
3. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Pengukuran realibilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Menurut Sugiyono (2015) cara yang digunakan untuk menguji reabilitas kuisioner yaitu dengan menggunakan rumus cronbach alpha.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu pakai Kolmogorov-smirnov atau residu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi dilanggar maka uji statistic tidak valid untuk jumlah sample kecil ada dua cara untuk mendeteksi residu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik, Imam Ghozali (2013).

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan

kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Imam Ghozali (2013) Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan variasi dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen saling berkorelasi maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Imam Ghozali (2013) Bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas yaitu hubungan linier antara variabel independen dalam regresi.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi liner ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode T dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) jika terjadi korelasi, maka ada problem autokorelasi. autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya hal ini sering ditemukan pada data

runtun waku (time series) karena gangguan pada individu atau kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu dan kelompok yang sama pada priode berikutnya. Imam Ghozali (2013) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

1. $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
2. $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
3. $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.8.3. Pengujian Hipotesis

3.8.3.1. Uji t (uji Parsial)

Untuk mengetahui “Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.ABC” dengan keputusan uji, yaitu menggunakan uji parsial.

Uji t antara tabel independen dengan tabel dependent menggunakan keputusan uji sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, ada pengaruh signifikan.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 tidak ditolak, tidak ada pengaruh signifikan.

3.8.3.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara simultan dengan variabel dependen (Y) yakni : Gaji (X_1), Insentif (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Setelah dilakukan uji F_{hitung} peneliti akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

1. H_0 = diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, ada pengaruh signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependent.
2. H_0 = ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Untuk derajat bebas (DK) pembilangan 2 dan derajat kebebasan penyebut ($n-k-1$) tingkat signifikannya (α) 5% maupun 1%. Untuk mempermudah pengerjaan, maka peneliti menggunakan alat analisis SPSS 21.0 for windows dalam setiap pengujian.

3.8.3.3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent (X_1 , X_2 , X_3) dengan variabel dependent (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen apakah masing – masing variabel independent berhubungan positif atau variabel dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent

apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1, X_2, X_3 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n=0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3.8.3.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi merupakan antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel bebas (Gaji, Insentif, dan Motivasi Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi merupakan bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan kedalam model.



BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian

Seiring dengan perkembangan industri kesehatan dan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat PT. X sebagai Anak Perusahaan Pertamina yang bergerak dibidang industri jasa layanan kesehatan akan terus mengembangkan usaha di seluruh aspek bisnis industri layanan kesehatan.

PT. X memiliki 14 rumah sakit dan 25 poliklinik yang tersebar di seluruh Indonesia. Dilengkapi dengan pelayanan kesehatan berbasis Managed Care yang dikelola oleh MPPK (Manajemen Pemeliharaan Pelayanan Kesehatan) Jaringan rujukan pasien MPPK bekerja sama dengan 120 RS yang tersebar di seluruh Indonesia.

PT. X berupaya memberikan layanan kesehatan paripurna yang bersifat promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif bagi pekerja, keluarga dan pensiunan Pertamina, perusahaan perminyakan, swasta, BUMN dan masyarakat umum.

Dengan visi PT. X, menjadi korporasi bisnis kesehatan terdepan dan terpercaya yang memiliki keunggulan bersaing berkelanjutan di

pasar domestik dan pasar global, kami selalu menjunjung keselamatan pasien patient safety dan kepuasan pelanggan customer satisfaction melalui pelayanan PRIMA (Profesional, Ramah, Ikhlas, bermutu & Antusias) yang diberikan oleh tenaga medis perawat. Penunjang medis & non medis yang berpengalaman, handal dan terpercaya.

Dengan ditunjang sistem budaya dan organisasi yang fokus kepada pelanggan termasuk didalamnya akreditasi, ISO dan JCI akan semakin mewujudkan jaminan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan sebagai pemangku kepentingan utama PT. X dan menjadi layanan seluruh RS di PT. X tetap selangkah di depan kebutuhan pelanggan yang terus berkembang. Disamping itu melalui upaya service excellent menjadikan PT. X semakin tumbuh dan berkembang menjadi World Healthcare Company di Indonesia yang menjadi pilihan masyarakat.

PT. X juga memiliki berbagai produk layanan seperti Pelayanan berbasis managed care yang dikelola MPPK (Managemen Pengelolaan Pelayanan Kesehatan). Evakuasi Medis, Clinic on site, pelatihan & sertifikasi medis, klinik mitra, pengelolaan CSR kesehatan serta KSO (Kerja Sama Operasi) pengelolaan RS yang merupakan diversifikasi produk bisnis PT. X dalam industri jasa layanan kesehatan.

4.2. Deskripsi Data Penelitian

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapatkan data identitas responden. Penyajian data mengenai profil dan Karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 100 kuesioner.

Berdasarkan jenis kelamin penelitian dibagi menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. pada tabel dilihat persentase responden laki-laki dan perempuan. Pada tabel 4 dapat dilihat persentase responden laki-laki dan perempuan, berikut ini adalah deskripsi dari para responden :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	52	52%
Wanita	48	48%
Total	100	100%

Sumber: Data Olahan

Tabel 4 di atas adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 52 responden atau sebesar 52%, sedangkan wanita sebanyak 48 responden atau sebesar 48%.

4.3. Uji Kualitas Data

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dan reliabilitas instrument telah dicobakan kepada 100 responden. Instrumen terdiri atas 28 butir pertanyaan, dengan jawaban terendah diberi skor 1 dan tertinggi diberi skor 5. Untuk nilai r tabel dengan taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N, oleh karena $N = 100$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 98$. Nilai r tabel pada $df = 98$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,197. Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.2 Data Responden

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	100	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	100	100.0

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

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Pada tabel 5 di atas, terlihat uji coba dengan menggunakan 100 responden, dan semua responden tidak ada yang excluded atau dikeluarkan dari analisis.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

a. Variabel Gaji (X_1)

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaji	Pertanyaan 1	0,773	0,197	Valid
	Pertanyaan 2	0,774	0,197	Valid
	Pertanyaan 3	0,786	0,197	Valid
	Pertanyaan 4	0,800	0,197	Valid
	Pertanyaan 5	0,703	0,197	Valid
	Pertanyaan 6	0,758	0,197	Valid
	Pertanyaan 7	0,797	0,197	Valid

b. Vabel Insentif (X_2)

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Insentif	Pertanyaan 1	0,633	0,197	Valid
	Pertanyaan 2	0,741	0,197	Valid
	Pertanyaan 3	0,752	0,197	Valid
	Pertanyaan 4	0,797	0,197	Valid

	Pertanyaan 5	0,677	0,197	Valid
	Pertanyaan 6	0,712	0,197	Valid
	Pertanyaan 7	0,668	0,197	Valid

c. Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	Pertanyaan 1	0,756	0,197	Valid
	Pertanyaan 2	0,780	0,197	Valid
	Pertanyaan 3	0,724	0,197	Valid
	Pertanyaan 4	0,645	0,197	Valid
	Pertanyaan 5	0,630	0,197	Valid
	Pertanyaan 6	0,587	0,197	Valid
	Pertanyaan 7	0,598	0,197	Valid

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Pertanyaan 1	0,668	0,197	Valid
	Pertanyaan 2	0,741	0,197	Valid
	Pertanyaan 3	0,690	0,197	Valid
	Pertanyaan 4	0,727	0,197	Valid
	Pertanyaan 5	0,578	0,197	Valid
	Pertanyaan 6	0,567	0,197	Valid
	Pertanyaan 7	0,513	0,197	Valid

pengujian dari tabel validitas di atas dapat diketahui bahwa nilai r-hitung dari semua indikator variabel lebih besar dari r-tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0,6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Sedangkan jika sebaliknya data tersebut tidak reliabel. Berikut ini hasil perhitungan dengan menggunakan Statistisical Pckage For the Social Sciene (SPSS) versi 21.

Tabel 4.4 Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Ket	Cronbach's Alpha tabel	N of Items	Keterangan
Gaji	0.886	>	0,60	7	Sangat reliable
Insentif	0.837	>	0,60	7	Sangat reliable
Motivasi Kerja	0.800	>	0,60	7	Sangat reliable
Kinerja Karyawan	0.750	>	0,60	7	Sangat reliable

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Dari hasil uji reliabilitas seperti yang diperlihatkan pada tabel 10 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,750 – 0,886. Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut ($> 0,60$) artinya bahwa data tersebut sangat reliabel, bahwa butir yang dibuat sangat konsisten.

4.4. Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variable dan Independent variable keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu :

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi normal

Tabel 4.5 Uji Normalitas

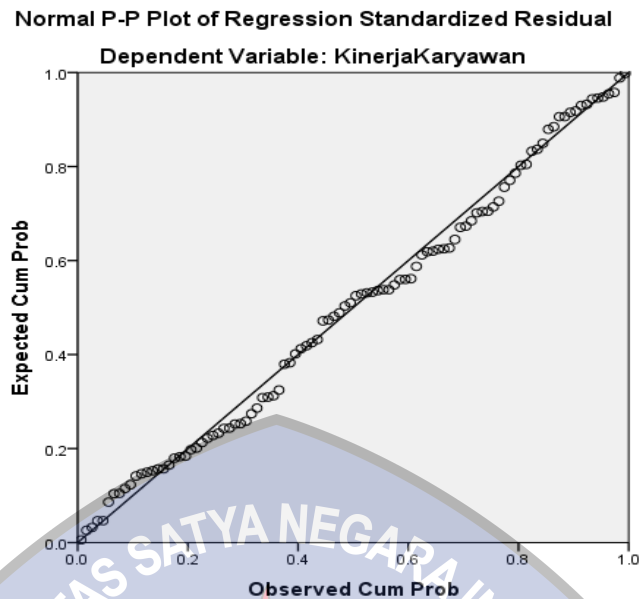
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaji	.086	100	.065	.963	100	.007
Insentif	.079	100	.129	.976	100	.060
MotivasiKerja	.075	100	.176	.980	100	.133
KinerjaKaryawan	.084	100	.078	.976	100	.067

a. Lilliefors Significance Correction
Sumber: Hasil Output SPSS 21

Apabila nilai signifikansi Kolmogrov-Smirnov adalah lebih kecil dari 0,5 maka H_0 diterima, sehingga data residual tidak berdistribusi normal .sebaliknya apabila nilai signifikansi Kolmogrov-Smirnov adalah lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga data residual berdistribusi normal (Imam Ghazali 2013).

Dari tabel 4.9 diperoleh hasil Astmp. Sig. (2-tailed) untuk variabel kompensasi (X_1)= 0,200>0,05, lingkungan kerja (X_2)= 0,200>0,05, motivasi kerja (X_3)= 0,200>0,05 dan kinerja karyawan (Y)=0,165>0,05, maka dapat disimpulkan data yang diambil dari populasi terdistribusi normal.



Gambar 4.1 Normal P-Plot

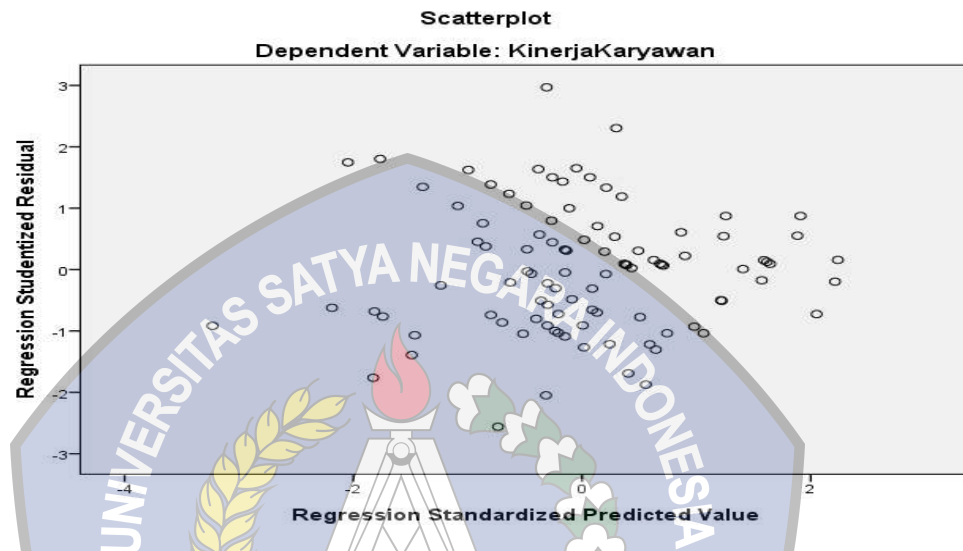
Dari analisis kurva menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal/menyebarkan mengikuti garis diagonal dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Kemudian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi.

4.4.2. Uji Heterokedatisitas

Hasil normalitas dengan menggunakan Scatter Plot Regression Standarized Predicted Value ditunjukkan dengan grafik sebagai berikut :



Gambar 4.2 Scatterplot

Dari gambar 4.2 hasil Variance-Inflating Factor (UVIF). Jika $VIF < 10$, uji heterokedatisitas tersebut, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka nol dari sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa titik tidak terjadi heterokedatisitas dalam model regresi.

4.4.3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.6 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,743 ^a	,552	,538	2,866	1,958

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Dari tabel model summary di atas diperoleh hasil Durbin Watson sebesar 1,958. Untuk mengambil kesimpulan maka harus di lakukan langkah sebagai berikut:

$$T = 100$$

$$DU = 1,736$$

$$K = 3$$

$$DL = 1,613$$

$$4 - DU = 4 - 1,736$$

$$= 2,264$$

Maka kesimpulan untuk hasil Durbin Watson sebesar 1,958 adalah:

$DU < DW < 4-DW = 1,736 < 1,958 < 2,264$ artinya tidak terjadi autokorelasi.

4.4.4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikorelasi dapat juga dilihat dari nilai (VIF) Variance-Inflating Factor. Jika $VIF < 10$, tingkat korelasi dapat ditoleransi.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.072	.262		7.916	.000		
1 Gaji	.564	.104	.729	5.425	.000	.257	3.885
Insentif	.257	.090	.300	2.850	.005	.421	2.375
Motivasi Kerja	-.368	.095	-.400	-3.891	.000	.440	2.271

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Dari tabel 4.7 yang diperoleh sebelumnya, dapat diketahui bahwa variabel gaji (X_1) memiliki nilai $VIF = 3,885$ artinya nilai VIF ini kurang dari pada 10 ($3,885 < 10$), variabel insentif (X_2) memiliki nilai $VIF = 2,375$ artinya nilai VIF ini lebih kecil dari pada 10 ($2,375 < 10$), variabel Motivasi kerja (X_3) memiliki nilai $VIF = 2,271$ artinya nilai VIF ini lebih kecil dari pada 10 ($2,271 < 10$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada variabel gaji, insentif, motivasi kerja tidak terjadi gejala multikorelasi diantara variabel bebas.

4.4.5. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2013:166) menyatakan bahwa, Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya empiris kuadrat atau kubik.

Menurut Sarjono & Julianita (2011: 80) menyatakan ‘Linieritas perlu diujikan terutama jika hendak melakukan analisis produk momen (kedua variabelnya bersifat interval), dan regresi linier karena kedua analisis tersebut mengasumsikan hubungan antara variabelnya bersifat linier’.

Tabel 4.8 Uji Linieritas Gaji Dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * Gaji	(Combined)	19.760	19	1.040	5.141	.000
	Between Groups	15.584	1	15.584	77.038	.000
	Linearity	4.176	18	.232	1.147	.325
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	16.183	80	.202		
	Total	35.944	99			

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Dari tabel 4.8 yang telah didapatkan, dapat diketahui bahwa sig. dari Deviation from linearity adalah 0,325. Artinya, nilai ini lebih besar dari pada 0,05 ($0,325 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel adalah linier.

Tabel 4.9 Uji Linieritas Insentif Dan Kinerja Karyawan
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * Insentif	(Combined)	20.014	18	1.112	5.654	.000
	Between Groups	14.896	1	14.896	75.747	.000
	Linearity	5.118	17	.301	1.531	.105
	Deviation from Linearity	15.929	81	.197		
	Within Groups	35.944	99			
Total						

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Dari tabel 4.9 yang telah didapatkan, dapat diketahui bahwa sig. dari Deviation from linearity adalah 0,105. Artinya, nilai ini lebih besar dari pada 0,05 ($0,105 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel adalah linier.

**Tabel 4.10 Uji Linieritas Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan
ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * MotivasiKerja	(Combined)	10.807	19	.569	1.810	.036
	Between Groups	3.234	1	3.234	10.292	.002
	Linearity	3.234	1	3.234	10.292	.002
	Deviation from Linearity	7.573	18	.421	1.339	.187
	Within Groups	25.137	80	.314		
Total		35.944	99			

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Dari tabel 4.10 yang telah didapatkan, dapat diketahui bahwa sig. dari Deviation from linearity adalah 0,187. Artinya, nilai ini lebih besar dari pada 0,05 ($0,187 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel adalah linier.

4.5. Uji t dan Uji F

a. Uji Parsial (Uji t)

Berikut hasil dari pengujian dengan Uji Parsial (Uji t) :

Tabel 4.11 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.072	.262		7.916	.000
1 Gaji	.564	.104	.729	5.425	.000
Insentif	.257	.090	.300	2.850	.005
MotivasiKerja	-.368	.095	-.400	-3.891	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Dari tabel 16 Coefficients^a diperoleh nilai t-hitung dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t-hitung dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t-tabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0.05$ maka diperoleh nilai t-tabel 1,664. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaji (X_1) memiliki nilai t-hitung (5,425) > nilai t-tabel (1,664) dengan taraf signifikan 0 maka keputusannya adalah menerima H_a dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel Gaji (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Insentif (X_2) memiliki nilai t-hitung (2,850) > nilai t-tabel (1,664) dengan taraf signifikan 0,005 maka keputusannya adalah menerima H_a dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel Insentif (X_2) secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai t-hitung (-3,891) < nilai t-tabel (1,664) dengan taraf signifikan 0 maka keputusannya adalah menolak H_a dan H_o diterima. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Berikut hasil dari pengujian dengan Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.12 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.884	3	6.628	39.618	.000 ^b
	Residual	16.060	96	.167		
	Total	35.944	99			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Insentif, Gaji

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung = 39,618 > F tabel 2,70 (df1 = 3, df2 = 96, $\alpha = 0.05$) dan nilai signifikansi = 0 < 0.05, maka H_o ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel gaji, insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6. Uji Korelasi

Analisis digunakan untuk menguji Keeratan Hubungan Antara dua variabel atau lebih. Koefisien Korelasi sederhananya menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Penjelasan tersebut, dalam hal ini dapat dilihat pada Tabel 4. Hasil Korelasi Dibawah ini:

Tabel 4.13 Uji Korelasi Correlations

		x1	x2	x3	y
x1	Pearson Correlation	1	,758**	,745**	,658**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
x2	Pearson Correlation	,758**	1	,522**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
x3	Pearson Correlation	,745**	,522**	1	,299**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003
	N	100	100	100	100
Y	Pearson Correlation	,658**	,643**	,299**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Untuk menafsirkan angka tersebut digunakan untuk kriteria sebagai berikut :

- 0,00 – 0,25 = Korelasi sangat rendah (dianggap tidak ada)
- 0,25 – 0,50 = Korelasi cukup
- 0,50 – 0,75 = Korelasi kuat
- 0,75 – 1,00 = Korelasi sangat kuat

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi antara Gaji dengan Kinerja Karyawan adalah 0,658 dengan arah hubungan yang positif dan nilai probabilitas pada kolom sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan Gaji berhubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan dengan tinggi keeratan yang kuat.
2. Koefisien korelasi antara Insentif dengan Kinerja Karyawan adalah 0,643 dengan arah hubungan yang positif dan nilai probabilitas pada kolom sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan Gaji berhubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan dengan tinggi keeratan yang kuat.
3. Koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah 0,755 dengan arah hubungan yang positif dan nilai probabilitas pada kolom sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan Motivasi Kerja berhubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan dengan tinggi keeratan yang sangat kuat.

4.7. Model Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Gaji (X_1), Insentif (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah model regresi yang dapat dibentuk :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2,072 + 0,564 X_1 + 0,257 X_2 + (-0,368 X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas, maka dapat dilihat pengaruh antara variabel gaji, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,072 artinya jika variabel independen yang terdiri dari gaji, insentif dan motivasi kerja dianggap 0 (nol) atau tidak diterapkan maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,072.
- b. Nilai Beta dari variabel X_1 sebesar 0,564 artinya jika variabel independen yaitu gaji dianggap 0 (nol) atau tidak diterapkan maka pengaruh gaji untuk mengambil kinerja karyawan adalah sebesar 0,564.
- c. Nilai Beta dari variabel X_2 sebesar 0,257 artinya jika variabel independen yaitu insentif dianggap 0 (nol) atau tidak diterapkan maka pengaruh insentif untuk mengambil kinerja karyawan adalah sebesar 0,257.

- d. Nilai Beta dari variabel X_3 sebesar -0,368 artinya jika variabel independen yaitu motivasi kerja dianggap 0 (nol) atau tidak diterapkan maka pengaruh motivasi kerja untuk mengambil kinerja karyawan adalah sebesar -0,368.

4.8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil analisis dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel 18 “*Model Summary*”.

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.539	.40901

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Dari tabel 18 menunjukkan bahwa pengaruh antara gaji (X_1), insentif (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dilihat melalui koefisien determinasi (R^2) adalah 0,553 yang menunjukkan 55,3% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh gaji (X_1), insentif (X_2) dan motivasi kerja (X_3). Sementara sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.9. Pembahasan

Dari hasil penelitian pengaruh gaji, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui seberapa besar variabel-variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan analisa menggunakan program SPSS versi 21 diperoleh hasil bahwa besarnya pengaruh dari hasil pengujian parsial atau masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a. Pengujian terhadap variabel Gaji (X_1)

Berdasarkan perhitungan t-tabel terlihat bahwasanya gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan, ini terlihat dari hasil penelitian saya dimana gaji berpengaruh secara signifikan (5.425) dan nilai t-tabelnya (0,05) yang artinya nilai t-hitung gaji (5.425) berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan. Sedangkan besarnya persentase pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien dari tabel t-hitung sebesar 0,564 atau 56,4%.

b. Pengujian terhadap variabel Insentif (X_2)

Berdasarkan perhitungan t-tabel terlihat bahwasanya insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan, ini terlihat dari hasil hitungan dimana insentif berpengaruh secara signifikan (2.850) dan nilai t-tabelnya hanya (0,05)

yang artinya nilai (2.850) berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan besarnya persentase pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien dari tabel t-hitung sebesar 0,257 atau 25,7%.

c. Pengujian terhadap variabel Motivasi Kerja (X_3)

Berdasarkan perhitungan t-tabel terlihat bahwasanya motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan (-3.891) dan nilai t-tabelnya (0,05) yang artinya nilai (-3.891) tidak berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan besarnya persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien dari tabel t-hitung sebesar 0,368 atau 36,8%.

d. Pengujian terhadap variabel Gaji (X_1), Insentif (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y_1).

Hasil Uji Statistik F bahwa Gaji, Insentif dan Motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F diperoleh nilai F hitung = 39,618 > F tabel 2,70 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan (Y) atau dikatakan bahwa variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap Y. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan

menerima H_a . Adapun besarnya pengaruh variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y sebesar 55,3% sedangkan sisanya tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X, dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom t dengan nilai t-hitung $5,425 > t$ -tabel $1,664$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
- b. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X, dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom t dengan nilai t-hitung $2,850 > t$ -tabel $1,664$ dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$.
- c. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X, dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom t dengan nilai t-hitung $-3,891 < 1,664$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
- d. Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. X, dapat dilihat pada tabel anova pada kolom F dengan nilai F-hitung $39,618 > F$ -tabel $2,70$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas serta uraian pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Gaji yang diberikan kepada karyawan sebaiknya menyesuaikan dengan Golongan Jabatan dan Beban Kerja agar karyawan dapat memberikan secara maksimal kinerja pada perusahaan, memberikan karyawan ketenangan dan konsentrasi kerja yang lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi nominal insentif yang akan diberikan pada karyawan berprestasi, karna hal tersebut akan memicu tingkat kinerja yang tinggi di perusahaan dari segi Kualitas dan Kuantitas serta waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Pihak manajemen PT. X harus terus mengoptimalkan pemberian motivasi kepada karyawan. Salah satunya yaitu dalam bentuk perhatian timbal balik, disamping mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan, perusahaan juga harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahannya. Dengan begitu ada perhatian timbal balik untuk saling memenuhi keinginan semua pihak. Semakin efektif dan bagusnya motivasi maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

4. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan minimum pencapaian kinerja untuk mendorong pekerja bekerja lebih giat, disiplin dan meningkatkan budaya kerja karena dengan mutu atau kualitas kerja yang baik dapat mencapai sasaran dan target perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Ghozali, Imam, 2013 . Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS
21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, Moorhead. 2013. Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi .
- Handoko, T.H, 2012. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi : Kedelapan belas. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jhon H jakson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Handari . 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif : Gajah Mada. Univercity Press
- Siagian, Sondang P, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta
- Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Graha Ilmu, Yogyakarta
- Soewandi, Jusuf. 2012. Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media,.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sirait, Justine T. 2015. Mengelola Dan MSDM Dalam Persaingan Global. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Yusuf, A Muri. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Prenadamedia Group.



Lampiran 1

KUISIONER

Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.X

Kepada Yth Saudara/i Responden

Saya Lulu Irfaniya, Mahasiswi tingkat akhir di Universitas Satya Negara Indonesia sedang melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X”. Informasi dan data yang anda isi digunakan oleh peneliti sebagai bahan penyusunan skripsi. Untuk itu, diharapkan Bapak/Ibu bersedia meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan / pernyataan dari kuisioner. Terimakasih.

I. Identitas Responden

Nama Responden :
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

II. Petunjuk Pengisian Kuisioner:

Untuk pertanyaan / pernyataan berikut, dimohon kiranya berkenan memberi jawaban sesuai dengan keadaan yang dirasakan selama ini, dengan cara memberikan tanda checklist (\checkmark) pada kolom pernyataan (yang paling sesuai dengan kondisi yang dirasakan), dengan ketentuan:

Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X

Gaji	Insentif	Motivasi Kerja	Ket
SS: Sangat Setuju	SS: Sangat Setuju	SS: Sangat Setuju	5
S: Setuju	S: Setuju	S: Setuju	4
N: Netral	N: Netral	N: Netral	3
TS: Tidak Setuju	TS: Tidak Setuju	TS: Tidak Setuju	2
STS:Sangat TidakSetuju	STS:Sangat TidakSetuju	STS:Sangat TidakSetuju	1

Gaji

No	Pertanyaan / pernyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1	Gaji yang anda terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan					
3	Gaji dapat meningkatkan semangat kerja					
4	Perlu adanya kenaikan gaji					
5	Gaji yang cukup di atas UMR					
6	Gaji yang diberikan perusahaan, diterima sesuai tepat waktu					
7	Gaji yang anda terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang anda lakukan					

Insentif

No	Pertanyaan / pernyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1	Perusahaan memberi bonus jika anda mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
2	Menurut anda, pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil					
3	Anda menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
4	Anda merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir					
5	Anda merasakan pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan					
6	Anda merasakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menunjang kinerja anda					
7	Anda merasakan keamanan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan anda					

Motivasi Kerja

No	Pertanyaan / pernyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
2	Atasan anda selalu memberikan pujian apabila anda menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan					
3	Anda merasa senang bila pengabdian anda selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan					
4	Anda selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan					
5	Anda merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima anda sebagai partner yang baik					
6	Anda merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi					
7	Anda merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					

Kinerja Karyawan

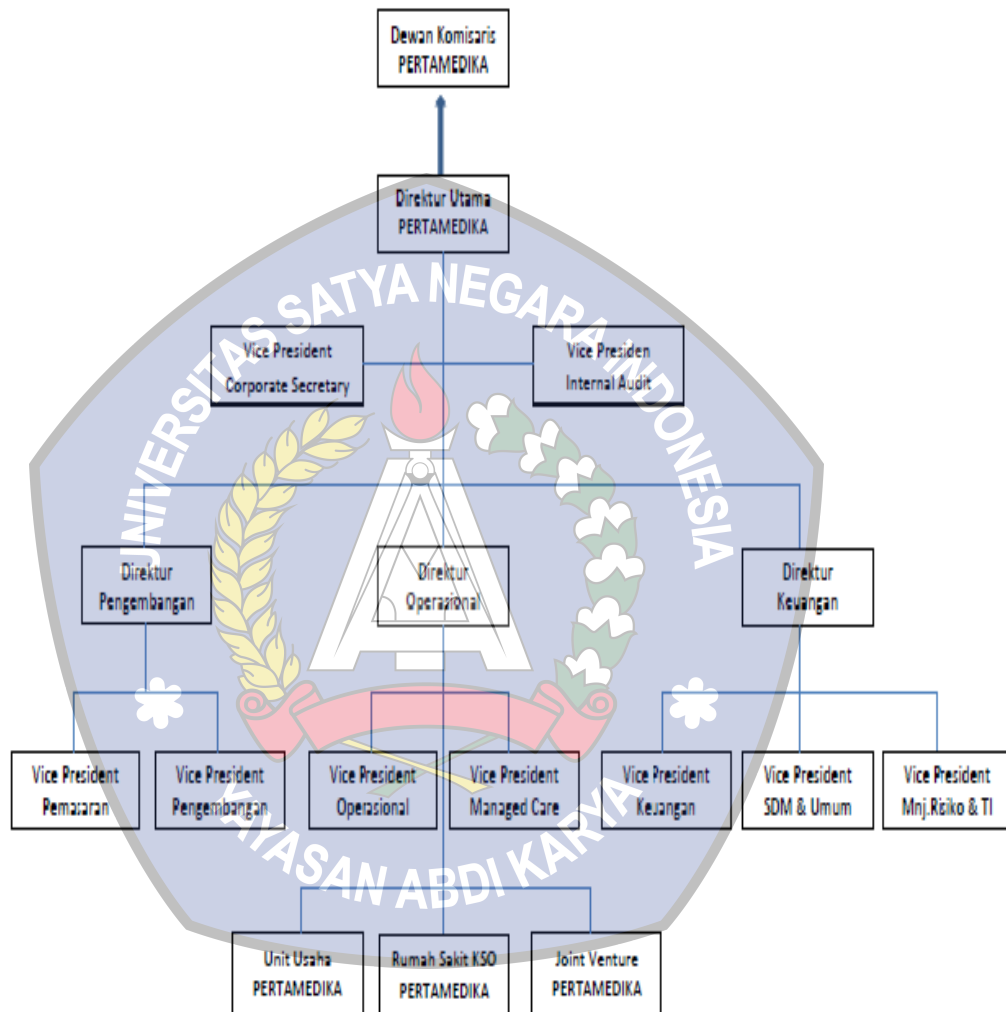
No	Pertanyaan / pernyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1	Anda selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
2	Anda selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Anda selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4	Anda dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya					
5	Anda selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan					

6	Anda selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan					
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan, anda selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan/pimpinan					

“TerimaKasih”



Lampiran 2



Lampiran 3

Gaji (X_1)

No	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Total
1	5	5	5	4	3	4	3	4,14
2	5	4	5	4	5	4	5	4,57
3	3	2	3	3	3	3	2	2,71
4	4	4	4	5	4	2	2	3,57
5	5	5	5	5	3	3	5	4,43
6	4	4	3	4	4	3	3	3,57
7	5	5	4	4	3	2	5	4,00
8	5	5	4	4	4	4	3	4,14
9	5	5	5	4	5	5	5	4,86
10	5	4	5	5	3	4	4	4,29
11	5	4	5	4	5	4	5	4,57
12	5	5	5	5	5	5	5	5,00
13	5	5	5	4	5	5	5	4,86
14	5	4	4	5	4	3	4	4,14
15	5	4	5	5	4	5	5	4,71
16	4	5	5	5	4	5	4	4,57
17	2	4	3	3	3	4	4	3,29
18	4	4	4	5	5	4	5	4,43
19	2	4	2	2	4	2	3	2,71
20	5	5	3	4	3	3	4	3,86
21	5	4	4	4	4	4	4	4,14
22	3	2	3	2	3	3	2	2,57
23	5	4	4	3	3	4	5	4,00
24	2	2	2	2	2	2	2	2,00
25	3	2	3	3	3	3	2	2,71
26	5	4	4	5	5	4	4	4,43
27	4	4	4	5	4	5	4	4,29
28	5	5	4	4	3	4	4	4,14
29	3	2	3	2	3	3	2	2,57
30	5	4	3	4	5	5	5	4,43
31	5	2	2	4	4	4	2	3,29
32	4	4	4	4	2	4	4	3,71
33	5	5	5	4	4	3	4	4,29
34	4	5	5	2	2	5	4	3,86
35	3	4	5	4	3	3	3	3,57
36	4	4	4	4	3	3	4	3,71
37	5	4	5	4	4	4	3	4,14

38	5	4	4	3	3	3	3	3,57
39	4	4	4	3	3	4	3	3,57
40	4	4	4	4	3	4	3	3,71
41	5	5	5	5	5	4	5	4,86
42	5	2	4	2	5	5	4	3,86
43	4	4	4	4	3	3	4	3,71
44	4	2	4	4	5	4	4	3,86
45	3	3	3	4	4	3	2	3,14
46	3	4	4	4	3	4	4	3,71
47	5	5	5	3	5	4	4	4,43
48	3	4	2	2	4	2	4	3,00
49	5	4	4	5	4	2	3	3,86
50	4	4	4	4	5	3	3	3,86
51	4	3	3	3	3	3	2	3,00
52	3	2	2	2	2	2	2	2,14
53	4	4	2	2	4	4	4	3,43
54	2	2	2	2	2	2	2	2,00
55	3	4	2	3	2	4	5	3,29
56	2	4	4	2	3	3	4	3,14
57	2	4	2	2	4	2	4	2,86
58	3	2	3	3	3	3	2	2,71
59	4	4	4	4	2	3	2	3,29
60	2	2	2	2	2	2	2	2,00
61	4	4	4	4	3	3	2	3,43
62	5	5	5	5	5	5	5	5,00
63	4	4	4	4	3	3	4	3,71
64	4	4	3	4	4	3	4	3,71
65	2	4	2	4	4	2	4	3,14
66	4	3	3	3	3	3	3	3,14
67	4	4	4	4	2	3	3	3,43
68	4	5	2	5	5	5	5	4,43
69	4	4	2	3	4	3	5	3,57
70	5	5	5	5	4	4	4	4,57
71	4	4	4	5	4	4	5	4,29
72	4	5	4	5	5	4	5	4,57
73	3	3	3	2	3	3	2	2,71
74	5	4	2	2	4	2	2	3,00
75	5	5	5	5	5	5	5	5,00
76	4	4	3	3	4	3	3	3,43
77	4	3	2	5	3	2	5	3,43
78	4	5	4	4	5	4	4	4,29
79	4	5	5	5	5	5	5	4,86

80	5	3	4	4	3	4	4	3,86
81	4	5	4	5	5	4	5	4,57
82	5	5	5	5	5	5	5	5,00
83	4	5	5	5	5	5	5	4,86
84	5	4	3	4	4	3	4	3,86
85	5	4	5	5	4	3	5	4,43
86	5	4	5	4	4	5	4	4,43
87	3	3	4	4	3	4	4	3,57
88	5	5	4	5	5	4	5	4,71
89	2	4	2	3	4	2	3	2,86
90	4	3	3	4	3	3	4	3,43
91	4	4	4	4	4	4	4	4,00
92	2	3	3	2	3	3	2	2,57
93	3	3	4	5	3	4	5	3,86
94	2	2	2	2	2	2	2	2,00
95	3	3	3	2	3	3	2	2,71
96	5	5	4	4	5	4	4	4,43
97	5	4	5	4	4	5	4	4,43
98	4	3	4	4	3	4	4	3,71
99	2	3	3	2	3	3	2	2,57
100	4	5	5	5	5	5	5	4,86

Insentif (X₂)

No.	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Total
1	4	3	4	4	4	5	5	4,14
2	5	4	3	4	3	4	2	3,57
3	3	5	4	5	5	4	4	4,29
4	4	4	3	4	4	3	4	3,71
5	5	5	5	5	5	5	4	4,86
6	3	5	4	5	5	3	3	4,00
7	4	4	4	4	4	3	4	3,86
8	4	4	3	4	4	4	3	3,71
9	3	3	4	3	3	3	5	3,43
10	3	3	3	3	3	4	3	3,14
11	3	4	4	4	5	4	3	3,86
12	4	4	4	4	4	4	5	4,14
13	5	5	5	5	5	5	4	4,86
14	4	4	4	4	4	3	4	3,86
15	5	5	5	4	4	4	4	4,43
16	5	5	5	4	4	3	2	4,00
17	4	5	3	3	5	4	4	4,00

18	5	5	3	5	5	4	4	4,43
19	2	2	2	2	3	2	4	2,43
20	5	4	4	4	5	2	3	3,86
21	4	4	4	5	3	3	3	3,71
22	5	4	4	5	3	3	2	3,71
23	4	5	5	3	5	2	2	3,71
24	3	3	3	3	3	4	4	3,29
25	2	4	2	2	2	2	2	2,29
26	3	3	3	3	4	4	5	3,57
27	4	4	2	3	3	3	4	3,29
28	4	2	2	4	4	2	4	3,14
29	4	5	5	5	4	3	2	4,00
30	3	3	3	3	5	3	2	3,14
31	4	4	4	2	4	4	2	3,43
32	4	2	4	4	2	4	4	3,43
33	4	4	3	4	4	3	4	3,71
34	2	2	5	4	2	5	4	3,43
35	4	3	3	3	3	3	3	3,14
36	4	3	3	4	3	3	4	3,43
37	4	4	4	3	4	4	3	3,71
38	4	5	5	5	5	5	5	4,86
39	3	3	4	3	3	4	3	3,29
40	4	3	4	3	3	4	3	3,43
41	5	5	4	5	5	4	5	4,71
42	2	5	5	4	5	5	4	4,29
43	4	3	3	4	3	3	4	3,43
44	4	5	4	4	5	4	4	4,29
45	4	4	3	2	4	3	2	3,14
46	4	3	4	4	3	4	4	3,71
47	3	5	4	4	5	4	4	4,14
48	2	4	2	4	4	2	4	3,14
49	5	4	2	3	4	2	3	3,29
50	4	5	3	3	5	3	3	3,71
51	3	3	3	2	3	3	2	2,71
52	2	2	2	2	2	2	2	2,00
53	2	4	4	4	4	4	4	3,71
54	2	2	2	2	2	2	2	2,00
55	3	2	4	5	2	4	5	3,57
56	2	3	3	4	3	3	4	3,14
57	2	4	2	4	4	2	4	3,14
58	3	3	3	2	3	3	2	2,71
59	4	2	3	2	2	3	2	2,57

60	5	2	2	2	2	2	2	2,43
61	4	4	4	4	3	3	2	3,43
62	3	5	5	5	5	5	5	4,71
63	4	4	4	4	3	3	4	3,71
64	3	4	3	4	4	3	4	3,57
65	3	4	2	4	4	2	4	3,29
66	4	3	3	3	3	3	3	3,14
67	4	4	4	4	2	3	3	3,43
68	5	5	2	5	3	5	5	4,29
69	3	4	2	3	4	3	3	3,14
70	4	2	5	5	4	4	4	4,00
71	5	5	5	4	3	4	3	4,14
72	5	4	5	4	5	4	5	4,57
73	3	2	3	3	3	3	2	2,71
74	4	4	4	5	4	2	2	3,57
75	5	5	5	5	3	3	5	4,43
76	4	4	3	4	4	3	3	3,57
77	5	5	4	4	3	2	5	4,00
78	5	5	4	4	4	4	3	4,14
79	5	5	5	4	5	5	5	4,86
80	5	4	5	5	3	4	4	4,29
81	5	4	5	4	5	4	5	4,57
82	5	5	5	5	5	5	5	5,00
83	5	5	5	4	5	5	5	4,86
84	5	4	4	5	4	3	4	4,14
85	5	4	5	5	4	5	5	4,71
86	4	5	5	5	4	5	4	4,57
87	2	4	3	3	3	4	4	3,29
88	4	4	4	5	5	4	5	4,43
89	2	4	2	2	4	2	3	2,71
90	5	5	3	4	3	3	4	3,86
91	5	4	4	4	4	4	4	4,14
92	3	2	3	2	3	3	2	2,57
93	5	4	4	3	3	4	5	4,00
94	2	2	2	2	2	2	2	2,00
95	3	2	3	3	3	3	2	2,71
96	5	4	4	5	5	4	4	4,43
97	4	4	4	5	4	5	4	4,29
98	5	5	4	4	3	4	4	4,14
99	3	2	3	2	3	3	2	2,57
100	5	4	3	4	5	5	5	4,43

Motivasi Kerja (X₃)

No.	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Total
1	4	4	5	5	4	4	4	4,29
2	5	5	5	4	4	5	4	4,57
3	2	2	3	2	3	3	3	2,57
4	5	5	4	4	5	4	2	4,14
5	5	3	5	5	5	5	5	4,71
6	3	3	4	4	4	4	3	3,57
7	2	2	5	5	4	3	2	3,29
8	4	4	5	5	4	5	4	4,43
9	5	5	5	5	4	5	5	4,86
10	4	4	5	4	5	3	4	4,14
11	4	4	5	4	4	5	4	4,29
12	5	5	5	5	5	5	5	5,00
13	5	5	5	5	4	5	5	4,86
14	3	3	5	4	5	4	3	3,86
15	4	4	5	4	5	4	5	4,43
16	4	4	4	5	5	4	5	4,43
17	4	4	2	4	3	3	4	3,43
18	4	4	4	4	5	5	4	4,29
19	3	3	2	4	2	4	2	2,86
20	5	5	5	5	4	3	3	4,29
21	4	4	5	4	4	4	4	4,14
22	2	2	3	2	2	3	3	2,43
23	3	3	5	4	3	3	4	3,57
24	2	2	2	2	2	2	2	2,00
25	2	2	3	2	3	3	3	2,57
26	4	4	5	4	5	5	4	4,43
27	2	2	4	4	5	4	5	3,71
28	4	4	5	5	4	3	4	4,14
29	2	2	3	2	2	3	3	2,43
30	4	4	5	4	4	5	5	4,43
31	2	2	5	2	4	4	4	3,29
32	4	4	4	4	4	2	4	3,71
33	3	3	5	5	4	4	3	3,86
34	5	5	4	5	2	2	5	4,00
35	4	4	3	4	4	3	3	3,57
36	4	4	4	4	4	3	3	3,71
37	4	4	5	4	4	4	4	4,14
38	4	4	5	4	4	5	5	4,43
39	4	4	4	4	3	3	4	3,71

40	3	3	4	4	4	3	4	3,57
41	4	4	5	5	5	5	4	4,57
42	4	4	5	2	2	5	5	3,86
43	2	2	4	4	4	3	3	3,14
44	5	5	4	2	4	5	4	4,14
45	3	3	3	3	4	4	3	3,29
46	2	2	3	4	4	3	4	3,14
47	5	5	5	5	3	5	4	4,57
48	3	3	3	4	2	4	2	3,00
49	3	3	5	4	5	4	2	3,71
50	4	4	4	4	4	5	3	4,00
51	2	2	4	3	3	3	3	2,86
52	2	2	3	2	2	2	2	2,14
53	2	2	4	4	2	4	4	3,14
54	2	2	2	2	2	2	2	2,00
55	4	4	3	4	3	2	4	3,43
56	2	2	2	4	2	3	3	2,57
57	3	3	2	4	2	4	2	2,86
58	2	2	3	2	3	3	3	2,57
59	2	2	4	4	4	2	3	3,00
60	2	2	2	3	3	3	3	2,57
61	3	3	4	4	4	3	3	3,43
62	4	4	3	5	4	3	2	3,57
63	3	3	4	4	4	3	3	3,43
64	4	4	4	4	4	4	3	3,86
65	2	2	2	4	4	4	2	2,86
66	4	4	4	3	3	3	3	3,43
67	3	3	4	4	4	2	3	3,29
68	4	4	4	5	5	5	5	4,57
69	3	3	4	4	3	4	3	3,43
70	2	2	2	3	4	4	5	3,14
71	5	4	5	4	4	4	5	4,43
72	4	5	3	4	3	4	5	4,00
73	5	5	4	4	2	3	2	3,57
74	5	3	3	5	4	2	2	3,43
75	4	4	3	2	4	3	5	3,57
76	3	4	5	3	3	3	3	3,43
77	4	5	5	4	4	2	5	4,14
78	4	3	3	2	3	4	4	3,29
79	2	4	3	2	3	5	5	3,43
80	5	5	5	4	4	4	4	4,43

81	4	3	3	3	3	4	5	3,57
82	3	4	3	4	5	5	5	4,14
83	4	4	3	3	3	5	5	3,86
84	3	3	3	3	4	3	4	3,29
85	3	4	4	3	3	5	5	3,86
86	3	2	3	3	3	5	4	3,29
87	4	3	4	3	3	4	4	3,57
88	3	4	3	4	3	4	5	3,71
89	5	4	4	4	4	2	3	3,71
90	3	4	4	3	3	3	4	3,43
91	3	3	3	4	4	4	4	3,57
92	4	4	5	4	4	3	2	3,71
93	4	4	4	4	3	4	5	4,00
94	5	4	4	4	5	2	2	3,71
95	5	2	4	3	3	3	2	3,14
96	4	5	4	5	3	4	4	4,14
97	3	3	4	5	4	5	4	4,00
98	3	3	3	3	3	4	4	3,29
99	3	3	3	3	3	3	2	2,86
100	4	3	4	4	4	5	5	4,14

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Total
1	5	4	5	4	4	4	5	4,43
2	4	5	3	4	3	4	5	4,00
3	5	5	4	4	2	3	2	3,57
4	5	3	3	5	4	2	2	3,43
5	4	4	3	2	4	3	5	3,57
6	3	4	5	3	3	3	3	3,43
7	4	5	5	4	4	2	5	4,14
8	4	3	3	2	3	4	4	3,29
9	2	4	3	2	3	5	5	3,43
10	5	5	5	4	4	4	4	4,43
11	4	3	3	3	3	4	5	3,57
12	3	4	3	4	5	5	5	4,14
13	4	4	3	3	3	5	5	3,86
14	3	3	3	3	4	3	4	3,29
15	3	4	4	3	3	5	5	3,86
16	3	2	3	3	3	5	4	3,29
17	4	3	4	3	3	4	4	3,57
18	3	4	3	4	3	4	5	3,71

19	5	4	4	4	4	2	3	3,71
20	3	4	4	3	3	3	4	3,43
21	3	3	3	4	4	4	4	3,57
22	4	4	5	4	4	3	2	3,71
23	4	4	4	4	3	4	5	4,00
24	5	4	4	4	5	2	2	3,71
25	5	2	4	3	3	3	2	3,14
26	4	5	4	5	3	4	4	4,14
27	3	3	4	5	4	5	4	4,00
28	3	3	3	3	3	4	4	3,29
29	3	3	3	3	3	3	2	2,86
30	4	3	4	4	4	5	5	4,14
31	5	4	3	4	3	4	2	3,57
32	3	5	4	5	5	4	4	4,29
33	4	4	3	4	4	3	4	3,71
34	5	5	5	5	5	5	4	4,86
35	3	5	4	5	5	3	3	4,00
36	4	4	4	4	4	4	3	3,86
37	4	4	3	4	4	4	3	3,71
38	3	3	4	3	3	3	5	3,43
39	3	3	3	3	3	4	3	3,14
40	3	4	4	4	5	4	3	3,86
41	4	4	4	4	4	4	5	4,14
42	5	5	5	5	5	5	4	4,86
43	4	4	4	4	4	3	4	3,86
44	5	5	5	4	4	4	4	4,43
45	5	5	5	4	4	3	2	4,00
46	4	5	3	3	5	4	4	4,00
47	5	5	3	5	5	4	4	4,43
48	2	2	2	2	3	2	4	2,43
49	5	4	4	4	5	2	3	3,86
50	4	4	4	5	3	3	3	3,71
51	5	4	4	5	3	3	2	3,71
52	4	5	5	3	5	2	2	3,71
53	3	3	3	3	3	4	4	3,29
54	2	4	2	2	2	2	2	2,29
55	3	3	3	3	4	4	5	3,57
56	4	4	2	3	3	3	4	3,29
57	4	2	2	4	4	2	4	3,14
58	4	5	5	5	4	3	2	4,00
59	3	3	3	3	5	3	2	3,14

60	4	5	3	4	5	2	2	3,57
61	5	5	5	5	5	3	2	4,29
62	5	5	3	5	5	5	5	4,71
63	2	4	4	4	4	3	4	3,57
64	3	3	3	3	4	3	4	3,29
65	3	3	3	5	4	2	4	3,43
66	3	4	4	4	4	3	3	3,57
67	2	5	5	5	5	3	3	4,00
68	3	3	2	5	5	5	5	4,00
69	3	5	5	3	5	3	3	3,86
70	5	5	5	5	4	4	4	4,57
71	5	5	5	4	3	4	3	4,14
72	5	4	5	4	5	4	5	4,57
73	3	2	3	3	3	3	2	2,71
74	4	4	4	5	4	2	2	3,57
75	5	5	5	5	3	3	5	4,43
76	4	4	3	4	4	3	3	3,57
77	5	5	4	4	3	2	5	4,00
78	5	5	4	4	4	4	3	4,14
79	5	5	5	4	5	5	5	4,86
80	5	4	5	5	3	4	4	4,29
81	5	4	5	4	5	4	5	4,57
82	5	5	5	5	5	5	5	5,00
83	5	5	5	4	5	5	5	4,86
84	5	4	4	5	4	3	4	4,14
85	5	4	5	5	4	5	5	4,71
86	4	5	5	5	4	5	4	4,57
87	2	4	3	3	3	4	4	3,29
88	4	4	4	5	5	4	5	4,43
89	2	4	2	2	4	2	3	2,71
90	5	5	3	4	3	3	4	3,86
91	5	4	4	4	4	4	4	4,14
92	3	2	3	2	3	3	2	2,57
93	5	4	4	3	3	4	5	4,00
94	2	2	2	2	2	2	2	2,00
95	3	2	3	3	3	3	2	2,71
96	5	4	4	5	5	4	4	4,43
97	4	4	4	5	4	5	4	4,29
98	5	5	4	4	3	4	4	4,14
99	3	2	3	2	3	3	2	2,57
100	5	4	3	4	5	5	5	4,43

Lampiran 4

Gaji (X_1)

Inter-Item Correlation Matrix

	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7
Btr1	1.000	.522	.615	.584	.466	.507	.473
Btr2	.522	1.000	.557	.549	.489	.437	.632
Btr3	.615	.557	1.000	.599	.362	.636	.462
Btr4	.584	.549	.599	1.000	.483	.466	.600
Btr5	.466	.489	.362	.483	1.000	.490	.532
Btr6	.507	.437	.636	.466	.490	1.000	.568
Btr7	.473	.632	.462	.600	.532	.568	1.000

Insentif (X_2)

Inter-Item Correlation Matrix

	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7
Btr1	1.000	.447	.435	.442	.266	.302	.246
Btr2	.447	1.000	.440	.520	.629	.327	.318
Btr3	.435	.440	1.000	.578	.370	.606	.331
Btr4	.442	.520	.578	1.000	.426	.459	.541
Btr5	.266	.629	.370	.426	1.000	.355	.343
Btr6	.302	.327	.606	.459	.355	1.000	.521
Btr7	.246	.318	.331	.541	.343	.521	1.000

Motivasi Kerja(X_3)

Inter-Item Correlation Matrix

	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7
Btr1	1.000	.814	.474	.459	.317	.226	.255
Btr2	.814	1.000	.467	.433	.268	.288	.381
Btr3	.474	.467	1.000	.440	.491	.290	.278
Btr4	.459	.433	.440	1.000	.465	.179	.118
Btr5	.317	.268	.491	.465	1.000	.272	.231
Btr6	.226	.288	.290	.179	.272	1.000	.498
Btr7	.255	.381	.278	.118	.231	.498	1.000

Kinerja Karyawan (Y)

Inter-Item Correlation Matrix

	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7
Btr1	1.000	.463	.498	.507	.239	.166	.110
Btr2	.463	1.000	.573	.508	.375	.157	.155
Btr3	.498	.573	1.000	.491	.315	.188	.071
Btr4	.507	.508	.491	1.000	.466	.214	.113
Btr5	.239	.375	.315	.466	1.000	.159	.123
Btr6	.166	.157	.188	.214	.159	1.000	.568
Btr7	.110	.155	.071	.113	.123	.568	1.000



Lampiran 5

Gaji

ReliabilityStatistics

Cronbach'sAlpha	Cronbach'sAlphaBasedonStandardizedItems	N ofItems
.886	.886	7

Insentif

ReliabilityStatistics

Cronbach'sAlpha	Cronbach'sAlphaBasedonStandardizedItems	N ofItems
.837	.837	7

Motivasi Kerja

ReliabilityStatistics

Cronbach'sAlpha	Cronbach'sAlphaBasedonStandardizedItems	N ofItems
.800	.800	7

Kinerja Karyawan

ReliabilityStatistics

Cronbach'sAlpha	Cronbach'sAlphaBasedonStandardizedItems	N ofItems
.750	.757	7

Lampiran 6

OUTPUT SPSS 21 HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Normalitas

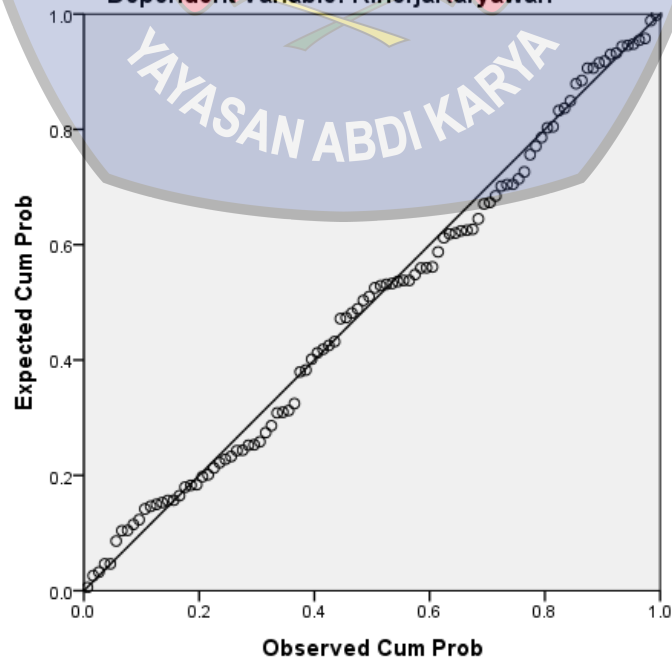
a. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaji	.086	100	.065	.963	100	.007
Insentif	.079	100	.129	.976	100	.060
Motivasi Kerja	.075	100	.176	.980	100	.133
Kinerja Karyawan	.084	100	.078	.976	100	.067

a. Lilliefors Significance Correction

b. Uji Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



c. Hasil Uji Multikorelasi

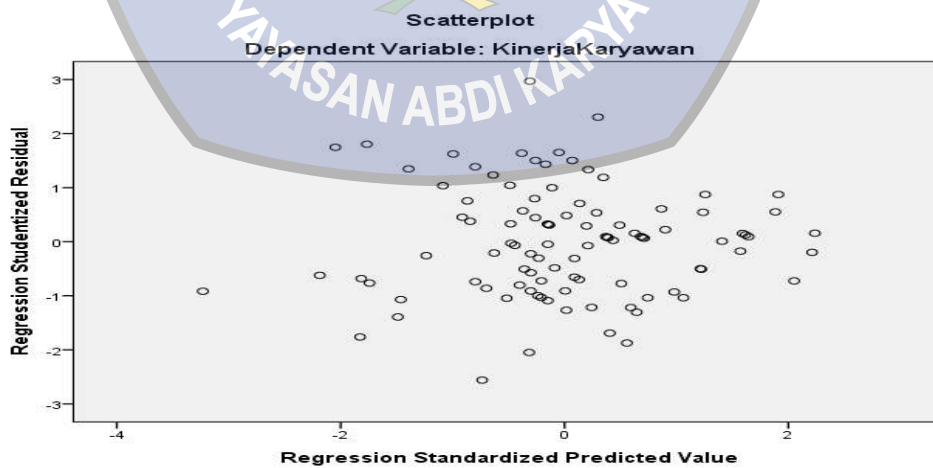
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.072	.262		7.916	.000		
Gaji	.564	.104	.729	5.425	.000	.257	3.885
Insentif	.257	.090	.300	2.850	.005	.421	2.375
MotivasiKerja	-.368	.095	-.400	-3.891	.000	.440	2.271

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Output SPSS 21

d. Uji Heterokedatisitas



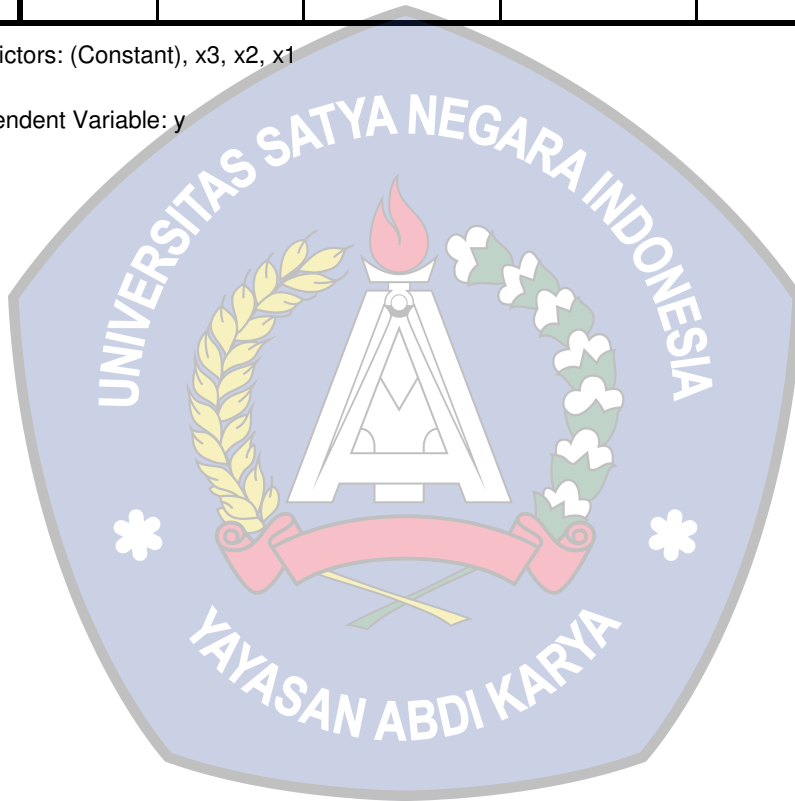
e. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,743 ^a	,552	,538	2,866	1,958

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y



OUTPUT SPSS 21 HASIL UJI HIPOTESIS

A. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.072	.262		7.916	.000		
Gaji	.564	.104	.729	5.425	.000	.257	3.885
Insentif	.257	.090	.300	2.850	.005	.421	2.375
MotivasiKerja	-.368	.095	-.400	-3.891	.000	.440	2.271

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

B. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.072	.262		7.916	.000
Gaji	.564	.104	.729	5.425	.000
Insentif	.257	.090	.300	2.850	.005
MotivasiKerja	-.368	.095	-.400	-3.891	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

C. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.884	3	6.628	39.618	.000 ^b
	Residual	16.060	96	.167		
	Total	35.944	99			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Insentif, Gaji

Sumber: Hasil *Output* SPSS 21

D. Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.539	.40901

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

E. Uji Korelasi

Correlations

		x1	x2	x3	y
x1	Pearson Correlation	1	,758**	,745**	,658**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
x2	Pearson Correlation	,758**	1	,522**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
x3	Pearson Correlation	,745**	,522**	1	,299**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003
	N	100	100	100	100
Y	Pearson Correlation	,658**	,643**	,299**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8



Jakarta, 27 Desember 2017
Nomor : 1027 /A02200/2017-S0

Perihal : **SURAT KETERANGAN**

Kepada Yth,
Adolpino Nainggolan, SE, M.Ak
Dekan Universitas Satya Negara Indonesia
Jl. Arteri Pondok Indah No.11
Jakarta Selatan 12240

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Nomor : 24317/D-E/O/IV/2017 tanggal 06 April 2017 Perihal Permohonan Riset mahasiswa, yang bertanda tangan dibawah ini Vice President HC & GA FT.Pertamina Bina Medika menerangkan bahwa

Nama : Lulu Irfanlya
NIM : 041301503125256
Fak./Program Studi : Ekonomi / Manajemen (S-1)

Bersama ini kami sampaikan mahasiswa tersebut benar telah melakukan penelitian di Perusahaan kami dengan judul "Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Bina Medika" terhitung mulai tanggal 29 Mei s.d 04 Desember 2017.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya selama yang bersangkutan melakukan penelitian, diucapkan terimakasih.

PT.Pertamina Bina Medika
VP Human Capital & General Affair



Asep Saepudin, SH. MM

PT PERTAMINA BINA MEDIKA
Jl. Kyai Maja No.43 Kebayoran Baru
Jakarta Selatan 12130
Ph. 021 7215032
Fax. 021 7247006
www.pertamedika.co.id

Lampiran 9

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : LULU IRFANIYA
No. KTP : 3175094907940003
Tempat, Tgl Lahir : Jakarta, 09 Juli 1994
Agama : Islam
No. Handphone : 087775746741
Alamat : Jalan. H Jenih. Rt 06/Rw 01
Kec: Ciracas, Kel: Rambutan
Jakarta Timur Kode Pos : 13830
Email : luluniya030@gmail.com

Pendidikan Formal

- 2000 – 2006 SD Negeri 03 Pagi
- 2006 – 2009 SMP Negeri 24 Dukuh
- 2009 – 2012 SMK PGRI 1 Jakarta
- 2014 – Sekarang Universitas Satya Negara Indonesia

Pengalaman Kerja

- Juni 2012 - Juli 2012 Marketing PT Toshiba
- Sep 2012 - Des 2013 Kasier Koperasi RSPP
- Jan 2014 - Des 2015 Receptionist PT.Pertamedika
- Jan 2016 – Sekarang Secretary Chief Internal Audit
PT.Pertamedika

DAFTAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
 MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI
 UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA

NAMA : LULU KRANIYA
 NIM : 091901503125256
 JURUSAN : Manajemen Ekonomi
 ALAMAT : Jl. H. JENIH CIRIKAS JAKTIMA
 RUMAH/TLP : 021-721-9032
 KANTOR/TELP : 021-721-9484
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Bina Medika

PERTEMUAN	MATERI YANG DISALAS	DISELESAIKAN TGL/BLN/THN	DUKEMBALIKAN TGL/BLN/THN	PARAF PEMBIMBING
1	BAB I	29/05/17	30/05/17	A
2	BAB II	1/06/17	2/06/17	A
3	BAB III	5/06/17	0/06/17	A
4	BAB III	8/06/17	9/06/17	A
5	BAB III	15/06/17	16/06/17	A
6	BAB III	19/06/17	20/06/17	A
7	BAB III	10/07/17	11/07/17	A
8	BAB III	23/10/17	23/10/17	A
9	BAB IV	20/11/17	20/11/17	A
11	BAB IV	23/11/17	23/11/17	A
12	BAB IV	4/12/17	4/12/17	A
13	BAB IV & V	8/1/18	8/1/18	A
14	BAB IV & V	18/1/18	18/1/18	A
15	BAB SEMUANYA	29/01/18	29/01/18	A

Skrripsi lengkap
 Jakarta, 31/01/2018

Dosen Pembimbing II


Dosen Pembimbing I
