

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ANUGERAH BUMI PENARA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

PUTRA FAJAR SIMATUPANG

NPM: 16.832.0021



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/3/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/3/22

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ANUGERAH BUMI PENARA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

PUTRA FAJAR SIMATUPANG

NPM: 16.832.0021

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)16/3/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Anugerah Bumi Penara Medan
Nama Mahasiswa : Putra Fajar Simatupang
NPM : 16.832.0021
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :


Komisi Pembimbing

Hery Syahrial, SE, M.Si

Pembimbing

Mengetahui


Ir. Hery Syahrial, SE, M.Si
Dekan


Wan Rizca Amelia, SE, M.Si
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus : 18 Januari 2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putra Fajar Simatupang
NPM : 16.832.0021
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

tanggal : 18 Januari 2021



menyatakan,

Putra Fajar Simatupang

16.832.0021

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 Januari 2021



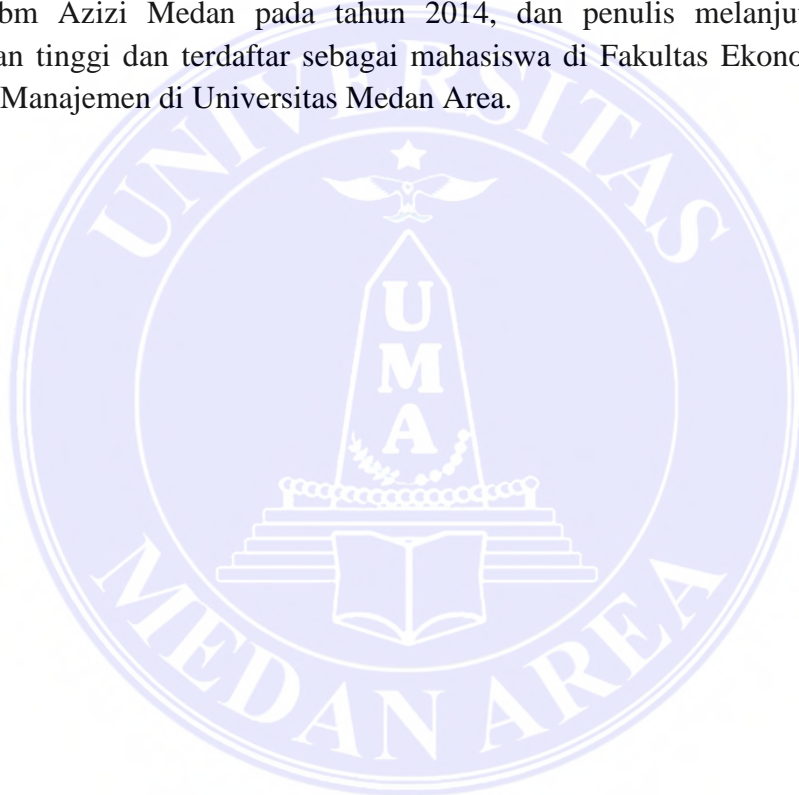
Putra Fajar Simatupang

16.832.0021

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Medan pada tanggal 08 Oktober 1993 dari Ayah yang bernama Abdul Rahman Simatupang dan Ibu yang bernama Ratna Siregar. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara.

Penulis menyelesaikan sekolah dasar di SD Santo Thomas 1 Medan pada tahun 2006, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Santo Thomas 3 Medan pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas Pkbn Azizi Medan pada tahun 2014, dan penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Medan Area.

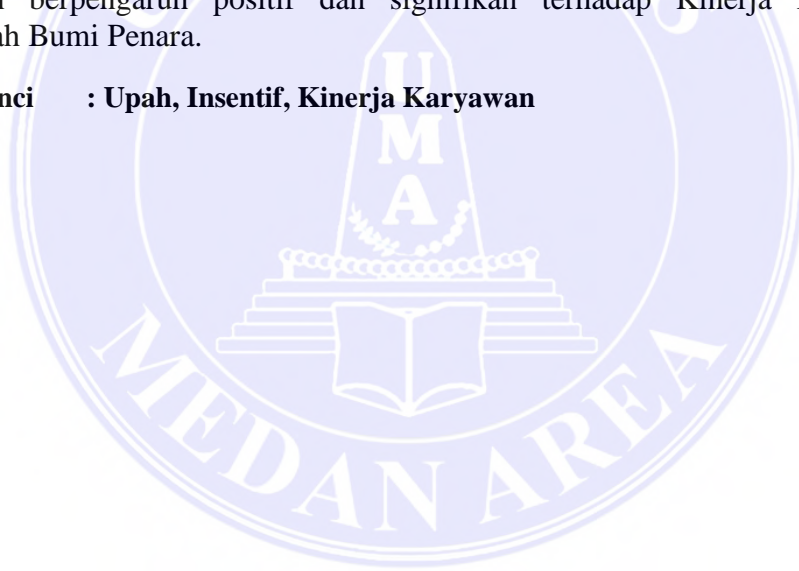


ABSTRAK

Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah upah dan insentif berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bumi Penara. Penelitian ini dilakukan dengan angket yang disebarakan kepada 179 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah upah memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara, insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara serta Upah dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara.

Kata kunci : Upah, Insentif, Kinerja Karyawan

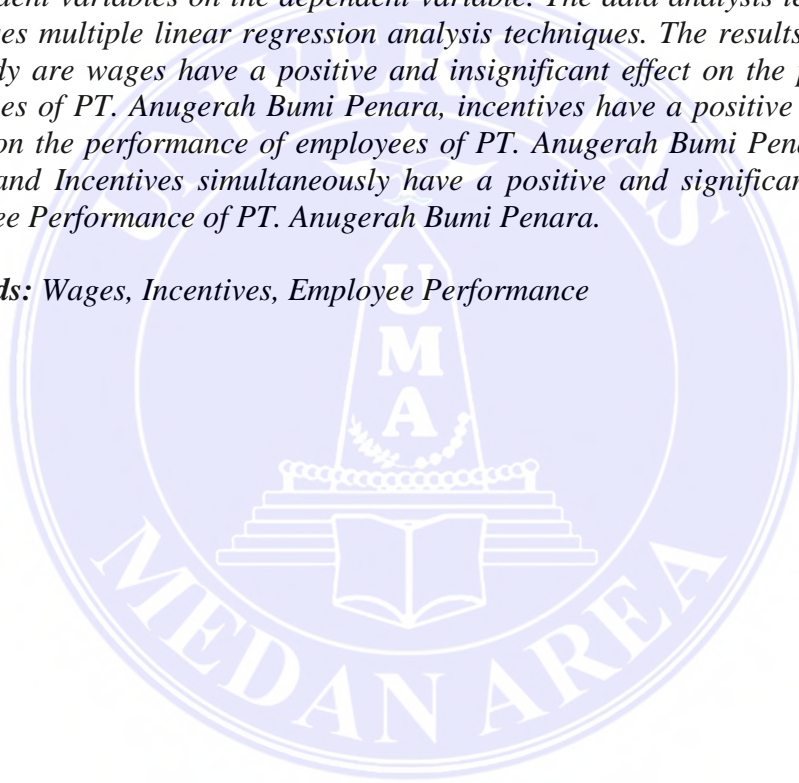


ABSTRACT

Effect of Wages and Incentives on the Performance of Employees of PT. Anugerah Bumi Penara

This study aims to determine whether wages and incentives have a significant positive effect partially or simultaneously on the performance of employees of PT. Anugerah Bumi Penara. This research was conducted with a questionnaire distributed to 179 respondents. This type of research is associative research, namely research that aims to determine whether there is an effect of independent variables on the dependent variable. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis techniques. The results obtained from this study are wages have a positive and insignificant effect on the performance of employees of PT. Anugerah Bumi Penara, incentives have a positive and significant impact on the performance of employees of PT. Anugerah Bumi Penara Award and Wages and Incentives simultaneously have a positive and significant effect on the Employee Performance of PT. Anugerah Bumi Penara.

Keywords: *Wages, Incentives, Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Adapun penelitian ini disusun sebagai persyaratan untuk melengkapi kurikulum pendidikan guna memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area.

Dalam penelitian ini, penulis berusaha semaksimal mungkin untuk menyajikan suatu laporan yang baik dengan melakukan studi tentang “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan “.

Dalam penyelesaian penelitian ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Wakil Dekan Bidang Akademik
4. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan
5. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan Penelitian skripsi ini.

7. Bapak H.syahriandy,SE, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan nasehat serta masukan bagi penulis dalam penyelesaian penelitian skripsi.
8. Bapak Dahrul Siregar, SE, M.Si selaku sekretaris yang telah meluangkan waktunya untuk menghadiri acara seminar proposal dan juga sidang saya.
9. Ibu Dr. Adelina Lubis, SE, M.Si selaku ketua sidang saya.
10. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta para staff di Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
11. Bapak/ Ibu pimpinan dan seluruh staff PT. Anugerah Bumi Penara Medan.
12. Teristimewa kepada orang tua tercinta, Ibunda Ratna Siregar serta saudara dan saudarisaya yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir ini.
13. Teman-teman seperjuangan Nonie, Risky yang telah memberikan semangat dan masukan yang berarti bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan karya akhirini masih banyak kekurangan.Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan karya akhir ini.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga tulisan ini dapat menambah wawasan dan bermanfaat bagi para pembaca.Terima Kasih.

Medan, 18 Januari 2021

Putra Fajar Simatupang

16.832.0021

DAFTAR ISI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTARTABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB IPENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB IIURAIAN TEORITIS	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Upah.....	5
2.1.1.1 Pengertian Upah	5
2.1.1.2 Tujuan Pemberian Upah	8
2.1.1.3 Sistem Pengupahan	9
2.1.1.4 Indikator Upah.....	10
2.1.2 Insentif	12
2.1.2.1 Pengertian Insentif	12
2.1.2.2 Tujuan Insentif	13
2.1.2.3 Jenis-jenis Insentif	14
2.1.2.4 Indikator Insentif	15
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	15
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.1.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	17
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	20

2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Pemikiran	22
2.4 Hipotesis.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1 Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian	24
3.1.1 Jenis Penelitian	24
3.1.2 Tempat Penelitian	24
3.1.3 Waktu Penelitian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.2.1 Populasi	26
3.2.2 Sampel	26
3.3 Definisi Operasional.....	27
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.4.1 Jenis Data.....	28
3.4.2 Sumber Data	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.5.1 Penelitian Kepustakaan.....	29
3.5.2 Penelitian Lapangan.....	29
3.6 Teknik Analisis Data	30
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian.....	30
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	32
3.6.3 Uji Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Hasil Penelitian.....	37
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	37
4.1.2 Visi dan Misi	39
4.1.3 Struktur Organisasi	39
4.1.4 Uji Instrumen Penelitian	40
4.1.4.1 Uji Validitas	40

4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	42
4.1.5 Hasil Data Karakteristik Responden.....	44
4.1.6 Deskripsi Jawaban Responden	46
4.1.7 Uji Asumsi Klasik	49
4.1.7.1 Uji Normalitas	49
4.1.7.2 Uji Multikolinearitas	52
4.1.7.3 Uji Heteroskedastisitas	53
4.1.8 Uji Hipotesis	55
4.1.8.1 Koefisien Determinasi (R^2)	55
4.1.8.2 Uji Simultan (F)	56
4.1.8.3 Uji Parsial (t)	57
4.2 Pembahasan	59
4.2.1 Pengaruh Upah (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.2.2 Pengaruh Insentif (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	60
4.2.3 Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

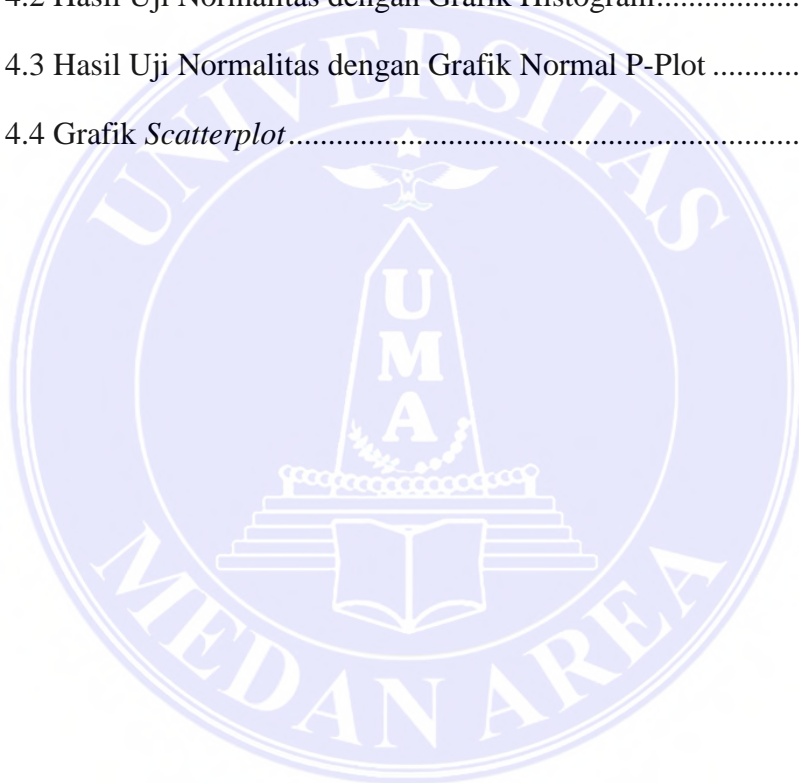
Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Pembagian Jumlah Karyawan.....	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Upah	41
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif.....	41
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Upah	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif.....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Karyawan Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan variabel Upah.....	46
Tabel 4.11 Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan variabel Insentif	47
Tabel 4.12 Distribusi Tanggapan Responden Berdasarkan variabel Kinerja	48
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.15 Uji <i>Glejser</i>	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (f).....	54
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (t)	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	40
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram.....	49
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-Plot	50
Gambar 4.4	Grafik <i>Scatterplot</i>	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam menggelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Dengan peranan sumber daya manusia sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di perusahaan dapat dilakukan dengan cara pemberian imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah karyawan lakukan. (Khoiriyah, 2009:1). Menurut Bauw (2018:27) ada pun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi (upah, insentif, dll), lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, rasa aman, dan kekeluargaan.

Upah dirancang untuk mengapresiasi kinerja karyawan sebagai imbalan atas hasil kerja dijadikan sebagai kontribusi yang baik untuk menambah semangat dan gairah kerja karyawan. Apabila upah yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan harapan maka karyawan bisa menjadi tidak semangat dalam berkerja, namun

jika upah yang diberikan sesuai dengan harapan, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk meningkatnya kinerjanya. Artinya semakin tinggi upah yang ditetapkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (Al-amin, 2015:5). Selain karena upah, semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja. Bila kepuasan terjadi, maka pada umumnya tercermin sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Diviani, 2015:5).

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan adalah bertambah banyaknya jumlah karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target perjalanan harian, mingguan serta bulanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta sistem suspend yang dinilai sangat tidak adil dan memberatkan para pekerja.

Dengan pemberian upah dan insentif kepada karyawan, perusahaan menginginkan timbal balik yang dilakukan karyawan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Dengan adanya upaya tersebut dapat memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “ Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara M

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan?
2. Apakah insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan?
3. Apakah upah dan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan?

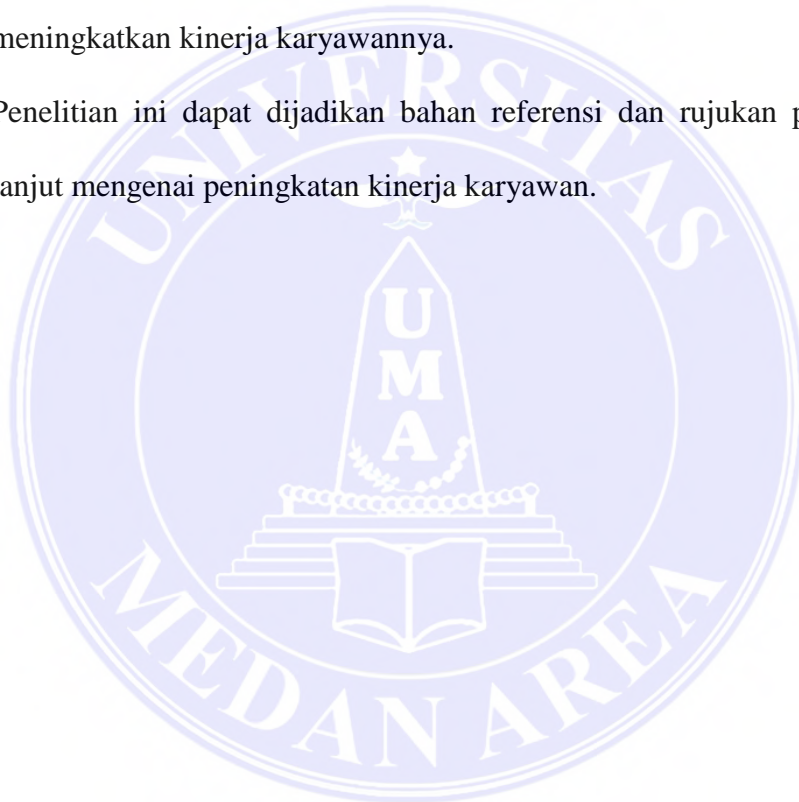
1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Menambah pengetahuan, wawasan penulis tentang pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan
2. Sebagai bahan masukan bagi PT. Anugerah Bumi Penara Medan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan rujukan penelitian lebih lanjut mengenai peningkatan kinerja karyawan.



BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Upah

2.1.1.1 Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting. Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan (Al-Amin, 2015:20).

Upah juga diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan (Sirait, 2006 : 181). Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah

atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.

Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja. Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP – 49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan skala upah : Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan *financial* lansung dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External*

equity adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjaan lain organisasi atau perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala (2010:759-761) untuk mengusahakan adanya *equity* maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:

1. Analisis jabatan atau tugas.

Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugas-tugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.

2. Evaluasi jabatan atau tugas.

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses ini merupakan usaha supaya tercapai *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.

3. Survei upah.

Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.

4. Penentuan upah.

Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah

adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Pendapat lain tentang proses penentuan upah menyatakan bahwa tahap-tahap utama dalam penentuan upah adalah sebagai berikut (Sirait, 2006:187):

1. Mengidentifikasi dan mempelajari jabatan-jabatan melalui analisis jabatan.
2. Melakukan *internal equity* melalui penilaian jabatan.
3. Melakukan survei untuk menetapkan upah.
4. Menetapkan upah dengan mengkombinasikan antara penilaian jabatan dengan survei upah.

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Upah

Menurut Veitzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010:762-763), tujuan pemberian upah adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama.
2. Kepuasan kerja.
3. Pengadaan efektif.
4. Motivasi.
5. Stabilitas karyawan.
6. Disiplin.
7. Pengaruh serikat pekerja.
8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis.
9. Pengaruh pemerintah.

Sedangkan pendapat lain tentang tujuan upah menyatakan dalam pemberian upah harus memiliki tujuan upah, dengan demikian tujuan pemberian upah adalah (Al-amin, 2015:45):

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja tenaga kerja.
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas.

2.1.1.3 Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan dibedakan ke dalam dua bentuk yang terdiri dari (Al-amin, 2015:48):

1. Diberikan secara tetap.
2. Diberikan sewaktu-waktu atau tidak tetap.

Sedangkan dalam perusahaan sistem pengupahan yang umum diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Sistem waktu. Dalam sistem waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini biasanya jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Jadi, besarnya kompensasi hanya didasarkan pada lamanya bekerja.
2. Sistem hasil (output). Dalam sistem hasil ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter, ataupun kilogram. Dalam hal ini sistem kompensasi diterapkan berdasarkan banyaknya hasil yang dikerjakan oleh tenaga kerja.

3. Sistem borongan. Dalam sistem ini pendapat besarnya pada volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Upah borongan ini mengaitkan langsung kompensasi secara langsung dengan produksi yang dihasilkan. Besar kecilnya upah tergantung kecermatan dalam mengkalkulasi biaya borongan tersebut.

Hendaknya dasar pemberian upah memberikan kepuasan bagi tenaga kerja, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan.

2.1.1.4 Indikator Upah

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah (Sirait, 2006:185-186):

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang memiliki penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.

2. Serikat pekerja.

Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah.

3. Kemampuan untuk membayar.

Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

4. Produktivitas.

Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.

5. Biaya hidup.

Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan.

6. Pemerintah.

Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.

Pendapat lain menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat upah antara lain adalah (Nasir, 2008:34-35):

1. Upah yang diberikan pihak lain.
2. Kondisi keuangan negara.
3. Biaya hidup.
4. Peraturan pemerintah.
5. Kekayaan negara.
6. Produktivitas tenaga kerja.
7. Persediaan ataupun penawaran tenaga kerja.
8. Kondisi atau lingkungan pekerjaan.
9. Jam kerja.
10. Perbedaan geografis.
11. Inflasi.

12. Pendapatan nasional.

13. Harga pasar.

14. Nilai sosial etika.

2.1.2 Insentif

2.1.2.1 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.

Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan (Sirait, 2006:200). Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda (Al-amin, 2015:33).

Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang *financial* yang melebihi upah atau gaji dasar, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya (Sirait, 2006:202)

Dari Rumusan-rumusan mengenai pengertian insentif diatas 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 produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

2.1.2.2 Tujuan Insentif

Tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2001:121-122):

1. Ikatan kerjasama.
2. Pengadaan yang efektif.
3. Motivasi.
4. Stabilitas karyawan.
5. Disiplin.
6. Pengaruh serikat pekerja.
7. Pengaruh pemerintah.

Sedangkan pendapat lain tentang tujuan diberikannya insentif sebagai berikut (Al-amin, 2015:35):

1. Menghargai prestasi kerja.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan.

2.1.2.3 Jenis-jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut (Al-amin, 2015:34):

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.

Pendapat lain tentang jenis-jenis upah menyatakan bahwa ada tiga jenis insentif sebagai berikut (Sirait, 2006:202):

1. *Financial Incentive.*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun)

2. *Non Financial Incentive.*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan

berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3. *Sosial Incentive*

Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2.1.2.4 Indikator Insentif

Ada beberapa hal 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. Adapun yang menjadi indikator insentif adalah sebagai berikut (Sirait, 2006:202):

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

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan. Kinerja mempunyai arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin merupakan salah satu faktor penting, karena

faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Pimpinan merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut (Firmandari, 2014:28).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan (Khoiriyah, 2009:13).

Adapun tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Khoiriyah, 2009:15):

1. Pertanggungjawaban.

Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

2. Pengembangan.

Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

2.1.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

Manfaat penilaian kinerja karyawan adalah (Khoiriyah, 2009:16):

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :
 - a) Meningkatkan motivasi
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja
 - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
 - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
2. Manfaat bagi penilai
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja
 - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
 - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
 - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
 - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
3. Manfaat bagi perusahaan
 - a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan

- b) Meningkatkan kualitas komunikasi
- c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Bauw (2018:27) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan.

2. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan, bimbingan, pengajaran dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, moral karyawan, serta meningkatkan kinerja karyawan.

4. Rasa Aman.

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja karyawan. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting.

5. Kekeluargaan.

Interaksi antar karyawan dengan karyawan dan pemimpin dengan karyawan secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga menciptakan kinerja yang berkualitas.

Dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain (Robbins, 2006:687):

1. Atasan langsung.

Semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.

2. Rekan sekerja.

Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.

3. Pengevaluasi diri sendiri.

Mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.

4. Bawahan langsung.

Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.

5. Pendekatan menyeluruh.

Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai ke pelanggan atasan rekan sekerja.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Moehariono (2009) terdapat 3 indikator kinerja yaitu kinerja operasional, kinerja administratif dan kinerja strategik. Menurut pendapat lain, indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja antara lain (Safitri, 2013:1047):

1. Kualitas pelayanan
2. Kuantitas pelayanan
3. Ketepatan waktu pelayanan
4. Efektifitas biaya

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa studi penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Pengarang / Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lilik Khoiriyah / 2009	Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijaya Surakarta	Upah (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 0,384 + 0,515.X1 + 0,463.X2$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh upah dan lingkungan kerja karyawan. 2. Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. 4. Upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya.
2.	M. Ikhwan Maulana Haeruddin / 2017	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Organisational Citizenship Behaviour (OCB)</i> pada Hotel Grand Clarion di Makassar	Gaji (X1) Insentif (X2) Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengujian secara simultan atau bersama-sama, berupa gaji dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengujian secara parsial, variabel Gaji (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 3. Pengujian secara parsial, hanya variabel insentif (X2) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3.	Olla Masilan / 2015	Pengaruh Upah dan Isentif terhadap kinerja karyawan CV. Indah Karya	Upah (X1) Insentif (X2) Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai Fhitung sebesar 53,098, sedangkan Ftabel pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,106 atau

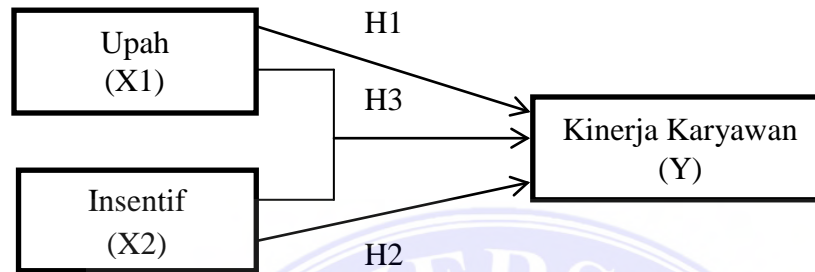
		Nganjuk	(Y)	<p>nilai sig. F (0,000) < $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti Fhitung lebih besar dari Ftabel sehingga, yang berarti variabel bebas secara Simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui masing-masing variabel bebas (Upah Karyawan, Insentif Karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah Upah Karyawan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung yang besar.</p>
--	--	---------	-----	--

Sumber: data diolah penulis 2019

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah hasil konsep yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan di capai. Menurut Sinulingga (2017:60) kerangka pemikiran dapat diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang di teliti, sehingga memunculkan asumsi – asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang kemudian dapat dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat di uji.

Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan tentang hubungan logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam secara kuantitatif sehingga dapat di uji kebenarannya (Sinulingga,2017:114).Hipotesis juga sering disebut sebagai jawaban sementara terhadap rumusan penelitian.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bumi Penara
2. Diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bumi Penara.
3. Diduga upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Bumi Penara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:23), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Upah (X1) dan Insentif (X2), variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui penelitian ini untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel bebas berupa Upah dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan melakukan pengujian hipotesis dan statistika.

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Anugerah Bumi Penara yang beralamat di Jalan Sunggal Komplek Mediterania No.31 A-C, Medan.

3.1.3 Waktu Penelitian

Data yang diambil adalah data dari *driver* gojek yang menjadi karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan. Penelitian ini dilakukan pada

bulanDesember2019sampai Maret 2020.Adapun jadwal penelitia yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Jadwal Penelitian	Oktober 2019				November 2019				Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				September 2020				November 2020				Januari 2020		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
1	Pengajuan Judul	■																														
2	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																											
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■																						
4	Seminar Proposal											■	■	■	■																	
5	Bimbingan Setelah Seminar Proposal																■	■	■	■	■											
6	Observasi														■	■	■	■	■													
7	Penyebaran Angket																■	■	■	■	■											
8	Pengumpulan data																					■	■	■	■	■						
9	Analisis Data																															
10	Seminar Hasil																															
11	Bimbingan Seminar Hasil																															
12	Pengajuan Meja Hijau																															
13	Meja Hijau																															

Sumber: diolah penulis (2019)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti (Sinulingga, 2017:23). Populasi yang mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, hal minat yang ingin diteliti. Populasi pada penelitian ini, yaitu karyawan PT. Anugerah Bumi Penara yang aktif sebagai *driver* gojek dengan jumlah sebanyak 324 orang.

Tabel 3.2 Pembagian Jumlah Karyawan Menurut Kategori Usia, Jenis Kelamin dan Lama Bekerja di PT. Anugerah Bumi Penara

Usia		Jenis Kelamin		Lama Bekerja	
Kategori	Jumlah	Kategori	Jumlah	Kategori	Jumlah
18-25	81	Laki-laki	282	< 1 tahun	94
26-33	126	Perempuan	42	>1 tahun – 3 tahun	100
34-41	65			> 3tahun – 6 tahun	84
42-49	39			> 6 tahun – 9 tahun	46
Diatas 50	13				
Total	324				

Sumber: *Human Resources* PT. Anugerah Bumi Penara

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebuah subset dari populasi. Sebuah subset terdiri dari sejumlah elemen dari populasi. Sampel terdiri dari atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Metode pengambilan sampel yang dilakukan adalah *probability sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *probability sampling* yang dipakai adalah teknik *simple random sampling*, yaitu teknik sampling dimana setiap elemen dari populasi mempunyai kesempatan atau

peluang yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel (Sinulingga, 2017:193). Penetapan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus dari Slovin, sebagai berikut (Sinulingga, 2018:216):

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

Dimana :

N = Ukuran Populasi

e = eror sebesar 5%

n = Ukuran Sampel

Maka banyak sampel terhitung pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{324}{1 + 324 \left(\frac{5}{100}\right)^2}$$

$$n = \frac{324}{1,81}$$

$$n = 179 \text{ Sampel}$$

Maka banyak jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 179 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional yaitu seperti yg terlampir di tabel.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Upah	Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan (Sirait, 2006:181)	1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja 2. Serikat pekerja 3. Kemampuan untuk membayar 4. Produktivitas 5. Biaya hidup 6. Permerintah	Likert
Insentif	Insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberkan upah atau gaji yang berbeda berdasarkan prestasi kerja yang berbeda (Al-amin, 2015:33)	1. Kondisi dan kemampuan perusahaan 2. Kemampuan, kreativitas dan prestasi karyawan 3. Keadaan ekonomi Negara	Likert
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan(Firmandari, 2014:27)	1. Kualitas pelayanan 2. Kuantitas pelayanan 3. Ketepatan waktu pelayanan 4. Efektifitas biaya	Likert

Sumber: data diolah penulis, 2019

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi ke dalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS 24.

3.4.2 Sumber Data

Dalam melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data, maka penulis membagi jenis dan sumber data sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang ditujukan kepada *driver* gojek sebagai karyawan PT. Anugerah Bumi Penara.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka, buku literatur, laporan penelitian, pencarian di internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik penelitian lapangan dan teknik kepustakaan sebagai berikut :

3.5.1 Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang di bahas.

3.5.2 Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut:

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
- b. Wawancara (*interview*) ialah teknik pengumpulan data dan informasi melalui cara berkomunikasi secara langsung dengan responden yang merupakan orang-orang tertentu yang ditetapkan sebagai sumber data (Sinulingga, 2017). Wawancara dilakukan dengan devisi informasi.
- c. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) ialah bentuk instrumen pengumpulan data dalam format pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan kolom di mana responden akan menuliskan jawaban atas pertanyaan yang diarahkan kepadanya (Sinulingga, 2017). Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) diberikan kepada driver gojek yang menjadi Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian *kuesioner* yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu *valid* dan *reliabel*. Untuk mengetahui *validitas* dan *reliabilitas* *kuesioner* perlu dilakukan pengujian atas *kuesioner* dengan menggunakan uji *validitas* dan uji *reliabilitas* dengan tujuan menguji apakah *kuesioner* yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian yang *valid* dan *reliabel*, maka untuk itu peneliti melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (*kuesioner*) yaitu:

1. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2016:54) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk menguji validitas instrumen, dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Penelitian melakukan uji signifikan, jika nilai probabilitas atau $sig < 0,05$, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut valid atau layak digunakan.

Untuk menguji validitas instrument, penelitian melakukan uji signifikan dengan melihat penampilan *output* SPSS. Berikut kriteria hasil pengujiannya:

1. Jika nilai probabilitas atau $sig < 0,05$, maka butir pernyataanya atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.
2. Jika nilai probabilitas atau $sig > 0,05$, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidal layak digunakan dalam pengambilan data.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Ghozali (2016:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruksi. Suatu kuesioner dinyatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Menurut Ghozali (2016) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* menurut Sugiyono (2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *alpha Cronbach's* 0,00 s/d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *alpha Cronbach's* 0,21 s/d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *alpha Cronbach's* 0,41 s/d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *alpha Cronbach's* 0,61 s/d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *alpha cronbach's* 0,81 s/d 1,00 berarti sangat reliable

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Pegujian data dilakukan dengan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian adalah valid, dengan data yang digunakan secara teori adalah tidak bias, konsisten, dan penaksiran koefisiensi regresinya efisien (Sinulingga, 2017:101). Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan Uji Asumsi terhadap data yang meliputi :

1. Uji *Multikolinieritas*

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana terjadi korelasi linear yang “*perfect*” atau eksak diantara variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model (Supawi dan Eny, 2011: 88). Uji Multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinieritas antar variabel bebas.

Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi dari nilai VIF dan Tolerance.

Pedoman untuk mendeteksi *multikolinieritas* adalah:

- a. Besar *VIF* (*Varian Inflation Factor*) dan *Tolerance*
 - Mempunyai nilai *VIF* ± 1
 - Mempunyai angka *Tolerance* ± 1
 - Atau *Tolerance* = $1/VIF$ dan *VIF* = $1/Tolerance$
 - Dan apabila $VIF > 5$ dipastikan terjadi *multikolinieritas*
- b. Besar korelasi antar variabel independennya bebas *multikolinieritas*
 - Koefisien korelasi harus lemah ($< 0,5$)
 - Jika ada nilai $r > 0,5$ harus dikeluarkan dari model.

2. Uji *Heteroskedastisitas*

Suatu variabel dinyatakan terjadi *heteroskedastisitas* apabila memiliki *probabilitas* $< 0,5$. Sebaliknya dinyatakan terjadi *heteroskedastisitas* (yang

diharapkan) apabila memiliki *probabilitas* < 0,5 untuk menilainya berdasarkan grafik *scatter plot* dimana: Uji Heteroskedastisitas Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Cara untuk melihat ada atau tidaknya Heteroskedastisitas yaitu dilakukan metode Uji Glejser, maksudnya adalah Glejser ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi.

1. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar (secara acak) diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi *heteroskedastitas*.
2. Jika ada pola tertentu serta titik-titik membuat pola tertentu diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka terjadi *heteroskedastitas*.

3. Uji Normalitas

Salah satu cara untuk mengetahui kenormalan data dalam penelitian adalah uji *kolmogorov-smirnov* atau disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS. Uji ini berfungsi untuk mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal, dengan pedoman pengambilan keputusan.

- a. Jika nilai Sig ≥ 0.05 (diatas α), maka H_0 ditolak, artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

- b. Jika nilai $< 0,05$ (dibawah α), maka H_0 diterima. Artinya data yang digunakan tidak berasal dari distribusi normal.

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:77) Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, melalui tabel *model summery*, terdapat *R Square*(koefisien deteminasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independent di anggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

2. Uji F

Menurut Ghozali (2016:90) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua

variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3. Uji t

Menurut Sugiyono (2012: 244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan ketentuan :

1. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* < 0,05 maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau *Sig.* > 0,05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independent sebagai predictor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2012: 40). Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independent. Model regresi menurut Sugiyono (2012: 204) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

α = konstanta

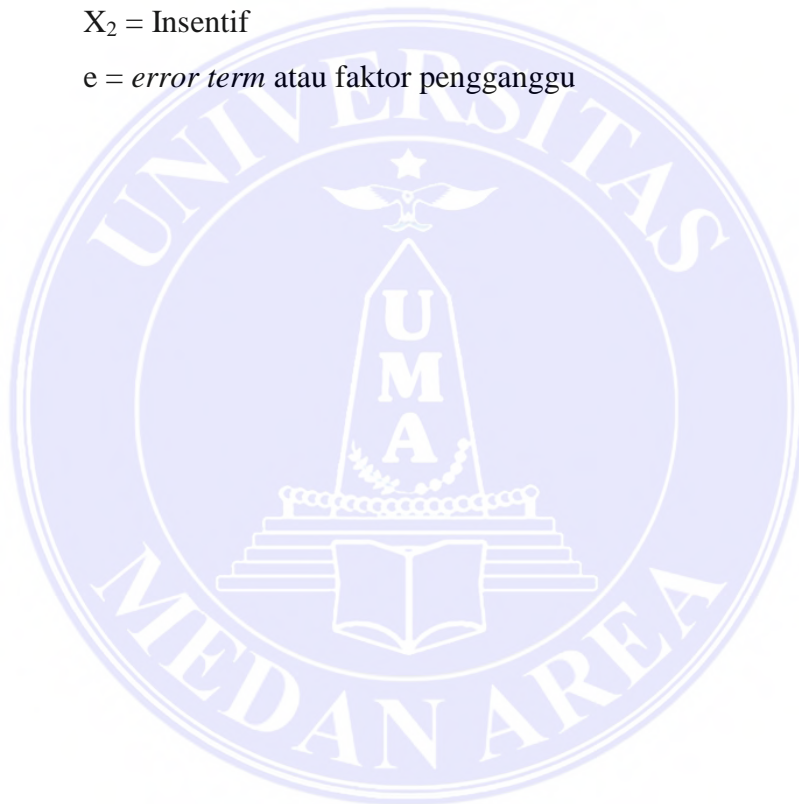
$\beta_1 X_1$ = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Upah

X_2 = Insentif

e = *error term* atau faktor pengganggu



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan.
2. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan.
3. Upah dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian ini yang perlu di tingkatkan dalam variabel upah adalah komunikasi antara perusahaan Gojek Indonesia dengan para mitranya dalam penetapan upah dan melakukan penyuluhan tentang upah kepada drivernya.
2. Untuk variabel insentif yang perlu ditingkatkan adalah jumlah dari target perjalanan dan tetap memberikan insentif kepada para driver yang tidak dapat menyelesaikan target perjalanan secara penuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-amin, Maratin Nafiah. 2015. *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Bauw, Azies. 2018. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Keerom*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi *Future*. Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua
- Diviani, Gracetiara Mera. 2015. *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro: Semarang
- Firmandari Nuraini, 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam: Yogyakarta
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, M. Ikhwan Maulana. 2017. *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Hotel Grand Clarion Di Makassar*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Negeri Makassar
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Khoiriyah Lilik. 2009. *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Masilan, Olla. 2015. *Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.2, No.2. Februari 2015. Malang
- Moetheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasir, Dkk. 2008, *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kemiskinan Rumah Tangga Di Kabupaten Purworejo*. Jurnal Ekskutif. Vol. 5 No. 4.

- Pawenang, Supawi dan Eny Kustiyah. 2011. *Pengantar Ekonometrika*. Idea Press: Yogyakarta
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo: Jakarta
- Robbins, Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini*. "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Safitri, Erma. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013: Surabaya
- Sirait, Justine T, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sinulingga, Sukaria. 2017. *Metode Penelitian Edisi 3*. USU Press. Medan
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Umar, Akmal. 2012. *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur Di Kota Makassar*. Terakreditasi SK Dirjen Dikti No. 66b/Dikti/Kep/2011 Issn: 1693-5241, Makassar

Kuesioner

Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Dalam kuesioner ini Bapak/Ibu diminta untuk mengisi berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Serta kerahasiaan identitas bapak/ibu selaku pengisi kuesioner akan tetap terjaga. Atas bantuan dan perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

1. Identitas Responden:

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

2. Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu. Adapun skala penilaian adalah sebagai berikut ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	ST	SS
Upah						
1	Saya setuju bahwa penetapan upah diberikan berdasarkan kinerja					
2	Saya setuju bahwa penetapan upah diberikan berdasarkan senioritas					
3	Saya setuju bahwa penetapan upah diberikan berdasarkan kebutuhan					
4	Saya setuju bahwa penetapan upah yang digunakan perusahaan harus terbuka					
5	Saya setuju bahwa penetapan upah disesuaikan dengan pengalaman bekerja di perusahaan					
6	Saya setuju bahwa penetapan upah dilakukan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
Insentif						
1	Saya setuju bahwa penetapan insentif diberikan sesuai kondisi dan kemampuan perusahaan					
2	Saya setuju bahwa penetapan insentif diberikan sesuai kemampuan, kreativitas dan prestasi saya					
3	Saya setuju bahwa penetapan insentif diberikan sesuai keadaan ekonomi negara					
4	Saya menerima tunjangan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
5	Saya merasa pemberian insentif yang diberikan perusahaan cukup adil					
6	Saya setuju bahwa insentif yang diterima dapat memotivasi semangat kerja saya					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
Kinerja Karyawan						
1	Saya setuju bahwa kinerja karyawan dinilai dari kualitas pelayanan					
2	Saya setuju bahwa kinerja karyawan dinilai dari kuantitas pelayanan					
3	Saya setuju bahwa kinerja karyawan dinilai dari ketepatan waktu pelayanan					
4	Saya setuju bahwa kinerja karyawan dinilai dari efektivitas biaya					
5	Saya setuju bahwa potensi yang dimiliki karyawan telah baik					
6	Saya setuju bahwa karyawan telah menjalin kerjasama yang baik antar sesama pekerja					
7	Saya setuju bahwa target kerja karyawan telah terpenuhi					

Uji Distribusi Frekuensi

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	3.0	3.0	3.0
2	16	9.0	9.0	12.0
3	35	19.5	19.5	31.5
4	69	38.5	38.5	70.0
5	54	30.0	30.0	100.0
Total	179	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	2.0	2.0	2.0
2	15	8.5	8.5	10.5
3	45	25.5	25.5	36.0
4	69	38.5	38.5	74.5
5	46	25.5	25.5	100.0
Total	179	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	2.0	2.0	2.0
2	16	9.0	9.0	11.0
3	34	19.0	19.0	30.0
4	68	38.0	38.0	68.0
5	57	32.0	32.0	100.0
Total	179	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.5	.5	.5
2	15	8.5	8.5	9.0
3	43	24.0	24.0	33.0
4	81	45.0	45.0	78.0
5	39	22.0	22.0	100.0
Total	179	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	2.5	2.5	2.5
	2	12	6.5	6.5	9.0
	3	42	23.5	23.5	32.5
	4	78	43.5	43.5	76.0
	5	43	24.0	24.0	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	1.5	1.5	1.5
	2	13	7.5	7.5	9.0
	3	42	23.5	23.5	32.5
	4	74	41.5	41.5	74.0
	5	47	26.0	26.0	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	1.5	1.5	1.5
	2	2	1.0	1.0	2.5
	3	21	12.0	12.0	14.5
	4	79	44.0	44.0	58.5
	5	74	41.5	41.5	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.0	1.0	1.0
	2	9	5.0	5.0	6.0
	3	23	13.0	13.0	19.0
	4	93	52.0	52.0	71.0
	5	52	29.0	29.0	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	4.0	4.0	4.0
	2	5	3.0	3.0	7.0
	3	31	17.5	17.5	24.5
	4	71	39.5	39.5	64.0
	5	65	36.0	36.0	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.5	.5	.5
	2	12	6.5	6.5	7.0
	3	34	19.0	19.0	26.0
	4	76	42.5	42.5	68.5
	5	56	31.5	31.5	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.0	1.0	1.0
	2	11	6.0	6.0	7.0
	3	31	17.5	17.5	24.5
	4	82	46.0	46.0	70.5
	5	53	29.5	29.5	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.0	1.0	1.0
	2	12	6.5	6.5	7.5
	3	39	22.0	22.0	29.5
	4	75	42.0	42.0	71.5
	5	51	28.5	28.5	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	18	10.0	10.0	12.5
	Netral	38	21.0	21.0	33.5
	Setuju	76	42.5	42.5	76.0
	Sangat Setuju	43	24.0	24.0	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	13	7.0	7.0	9.5
	Netral	38	21.0	21.0	30.5
	Setuju	76	42.5	42.5	73.0
	Sangat Setuju	48	27.0	27.0	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	17	9.5	9.5	10.5
	Netral	41	23.0	23.0	33.5
	Setuju	68	38.0	38.0	71.5
	Sangat Setuju	51	28.5	28.5	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	9	5.5	5.5	7.5
	Netral	41	23.0	23.0	30.5
	Setuju	71	39.5	39.5	70.0
	Sangat Setuju	54	30.0	30.0	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	21	11.5	11.5	14.5
	Netral	33	18.5	18.5	33.0
	Setuju	70	39.0	39.0	72.0
	Sangat Setuju	50	28.0	28.0	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	17	9.5	9.5	11.0
	Netral	35	19.5	19.5	30.5
	Setuju	77	43.0	43.0	73.5
	Sangat Setuju	47	26.5	26.5	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	13	7.5	7.5	9.5
	Netral	37	20.5	20.5	30.0
	Setuju	86	48.0	48.0	78.0
	Sangat Setuju	39	22.0	22.0	100.0
	Total	179	100.0	100.0	

X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Skor
0,37811	0,304715	0,383342	0,340726	0,378028	0,256616	0,427939	0,297033	0,32648	0,290669	0,317224	0,338389	0,340593	0,29364	0,344687	0,313379	0,288849	0,357523	0,489223
3,39E-08	1,15E-05	2,11E-08	7,94E-07	3,41E-08	0,000244	2,6E-10	1,94E-05	2,38E-06	2,97E-05	4,72E-06	9,54E-07	8,02E-07	2,44E-05	5,79E-07	6,23E-06	3,35E-05	2,02E-07	1,97E-13
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
1	0,494895	0,469324	0,399731	0,42975	0,390972	0,446789	0,371027	0,352713	0,316951	0,350407	0,397648	0,332713	0,357901	0,337999	0,429331	0,396379	0,358193	0,58086
	9,4E-14	2,38E-12	4,52E-09	2,15E-10	1,04E-08	3,32E-11	6,35E-08	3,02E-07	4,81E-06	3,64E-07	5,52E-09	1,48E-06	1,96E-07	9,84E-07	2,25E-10	6,24E-09	1,91E-07	1,94E-19
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,494895	1	0,468952	0,472078	0,340454	0,379726	0,392777	0,453587	0,338983	0,425324	0,403464	0,444568	0,47162	0,386248	0,373064	0,39075	0,41377	0,411461	0,596808
9,4E-14		2,49E-12	1,7E-12	8,11E-07	2,93E-08	8,78E-09	1,53E-11	9,11E-07	3,43E-10	3,15E-09	4,26E-11	1,8E-12	1,61E-08	5,31E-08	1,06E-08	1,13E-09	1,42E-09	1,1E-20
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,469324	0,468952	1	0,552508	0,474995	0,436706	0,410832	0,384871	0,385598	0,26766	0,341402	0,41931	0,381953	0,297192	0,414814	0,48881	0,441455	0,377299	0,599457
2,38E-12	2,49E-12		2,22E-17	1,19E-12	1,01E-10	1,52E-09	1,83E-08	1,71E-08	0,000127	7,52E-07	6,41E-10	2,39E-08	1,92E-05	1,02E-09	2,08E-13	6,02E-11	3,64E-08	6,72E-21
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,399731	0,472078	0,552508	1	0,616818	0,48585	0,495796	0,567362	0,429257	0,43036	0,388772	0,458198	0,485389	0,434419	0,52133	0,447829	0,545866	0,473541	0,703444
4,52E-09	1,7E-12	2,22E-17		2,37E-22	3,04E-13	8,35E-14	1,96E-18	2,26E-10	2,01E-10	1,28E-08	8,96E-12	3,23E-13	1,3E-10	2,48E-15	2,95E-11	6,31E-17	1,42E-12	3,5E-31
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,42975	0,340454	0,474995	0,616818	1	0,549271	0,597409	0,60782	0,455627	0,420534	0,485453	0,487492	0,482757	0,304758	0,453973	0,47628	0,501798	0,398728	0,673363
2,15E-10	8,11E-07	1,19E-12	2,37E-22		3,7E-17	9,83E-21	1,37E-21	1,21E-11	5,65E-10	3,2E-13	2,46E-13	4,51E-13	1,15E-05	1,46E-11	1,02E-12	3,75E-14	4,98E-09	8,91E-28
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,390972	0,379726	0,436706	0,48585	0,549271	1	0,682691	0,559153	0,411317	0,360212	0,469491	0,501699	0,447303	0,407431	0,396532	0,493272	0,458593	0,38216	0,668353
1,04E-08	2,93E-08	1,01E-10	3,04E-13	3,7E-17		8,66E-29	7,61E-18	1,45E-09	1,61E-07	2,33E-12	3,8E-14	3,13E-11	2,13E-09	6,15E-09	1,16E-13	8,55E-12	2,35E-08	3,01E-27
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,446789	0,392777	0,410832	0,495796	0,597409	0,682691	1	0,615367	0,516895	0,473569	0,49652	0,495703	0,561762	0,456952	0,492554	0,423903	0,49053	0,45649	0,741951
3,32E-11	8,78E-09	1,52E-09	8,35E-14	9,83E-21	8,66E-29		3,15E-22	4,66E-15	1,42E-12	7,59E-14	8,45E-14	4,97E-18	1,04E-11	1,28E-13	3,98E-10	1,66E-13	1,09E-11	3,18E-36
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,371027	0,453587	0,384871	0,567362	0,60782	0,559153	0,615367	1	0,522997	0,453348	0,45632	0,529096	0,503606	0,463224	0,37762	0,42231	0,395084	0,383251	0,677182
6,35E-08	1,53E-11	1,83E-08	1,96E-18	1,37E-21	7,61E-18	3,15E-22		1,95E-15	1,57E-11	1,12E-11	8,01E-16	2,94E-14	4,95E-12	3,54E-08	4,7E-10	7,06E-09	2,13E-08	3,47E-28

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,352713	0,338983	0,385598	0,429257	0,455627	0,411317	0,516895	0,522997	1	0,534033	0,511566	0,348676	0,430569	0,360533	0,406633	0,348296	0,436939	0,407527	0,618427
3,02E-07	9,11E-07	1,71E-08	2,26E-10	1,21E-11	1,45E-09	4,66E-15	1,95E-15		3,85E-16	9,85E-15	4,2E-07	1,97E-10	1,57E-07	2,3E-09	4,33E-07	9,89E-11	2,11E-09	1,72E-22
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,316951	0,425324	0,26766	0,43036	0,420534	0,360212	0,473569	0,453348	0,534033	1	0,522789	0,533984	0,488161	0,454886	0,483696	0,414201	0,355543	0,454599	0,668106
4,81E-06	3,43E-10	0,000127	2,01E-10	5,65E-10	1,61E-07	1,42E-12	1,57E-11	3,85E-16		2,01E-15	3,87E-16	2,26E-13	1,32E-11	4E-13	1,08E-09	2,39E-07	1,36E-11	3,2E-27
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,350407	0,403464	0,341402	0,388772	0,485453	0,469491	0,49652	0,45632	0,511566	0,522789	1	0,615207	0,557355	0,421903	0,486545	0,489178	0,483637	0,482931	0,649857
3,64E-07	3,15E-09	7,52E-07	1,28E-08	3,2E-13	2,33E-12	7,59E-14	1,12E-11	9,85E-15	2,01E-15		3,26E-22	1,02E-17	4,9E-10	2,78E-13	1,98E-13	4,03E-13	4,41E-13	2,21E-25
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,397648	0,444568	0,41931	0,458198	0,487492	0,501699	0,495703	0,529096	0,348676	0,533984	0,615207	1	0,70071	0,526974	0,585209	0,593722	0,524648	0,535386	0,721847
5,52E-09	4,26E-11	6,41E-10	8,96E-12	2,46E-13	3,8E-14	8,45E-14	8,01E-16	4,2E-07	3,87E-16	3,26E-22		7,43E-31	1,09E-15	9,02E-20	1,94E-20	1,53E-15	3,14E-16	1,74E-33
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,332713	0,47162	0,381953	0,485389	0,482757	0,447303	0,561762	0,503606	0,430569	0,488161	0,557355	0,70071	1	0,546633	0,58441	0,529359	0,6019	0,470849	0,712297
1,48E-06	1,8E-12	2,39E-08	3,23E-13	4,51E-13	3,13E-11	4,97E-18	2,94E-14	1,97E-10	2,26E-13	1,02E-17	7,43E-31		5,6E-17	1,04E-19	7,7E-16	4,25E-21	1,98E-12	2,87E-32
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,357901	0,386248	0,297192	0,434419	0,304758	0,407431	0,456952	0,463224	0,360533	0,454886	0,421903	0,526974	0,546633	1	0,616279	0,432576	0,475224	0,562774	0,655447
1,96E-07	1,61E-08	1,92E-05	1,3E-10	1,15E-05	2,13E-09	1,04E-11	4,95E-12	1,57E-07	1,32E-11	4,9E-10	1,09E-15	5,6E-17		2,63E-22	1,59E-10	1,16E-12	4,2E-18	6,23E-26
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,337999	0,373064	0,414814	0,52133	0,453973	0,396532	0,492554	0,37762	0,406633	0,483696	0,486545	0,585209	0,58441	0,616279	1	0,557953	0,592749	0,510025	0,702361
9,84E-07	5,31E-08	1,02E-09	2,48E-15	1,46E-11	6,15E-09	1,28E-13	3,54E-08	2,3E-09	4E-13	2,78E-13	9,02E-20	1,04E-19	2,63E-22		9,25E-18	2,32E-20	1,22E-14	4,72E-31
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,429331	0,39075	0,48881	0,447829	0,47628	0,493272	0,423903	0,42231	0,348296	0,414201	0,489178	0,593722	0,529359	0,432576	0,557953	1	0,602888	0,427809	0,700178
2,25E-10	1,06E-08	2,08E-13	2,95E-11	1,02E-12	1,16E-13	3,98E-10	4,7E-10	4,33E-07	1,08E-09	1,98E-13	1,94E-20	7,7E-16	1,59E-10	9,25E-18		3,52E-21	2,64E-10	8,59E-31
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,396379	0,41377	0,441455	0,545866	0,501798	0,458593	0,49053	0,395084	0,436939	0,355543	0,483637	0,524648	0,6019	0,475224	0,592749	0,602888	1	0,609862	0,723341
6,24E-09	1,11E-11	1,11E-11	1,11E-11	8,75E-14	8,55E-12	1,66E-13	7,06E-09	9,89E-11	2,39E-07	4,03E-13	1,53E-15	4,25E-21	1,16E-12	2,32E-20	3,52E-21		9,27E-22	1,11E-33

179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,358193	0,411461	0,377299	0,473541	0,398728	0,38216	0,45649	0,383251	0,407527	0,454599	0,482931	0,535386	0,470849	0,562774	0,510025	0,427809	0,609862	1	0,699835
1,91E-07	1,42E-09	3,64E-08	1,42E-12	4,98E-09	2,35E-08	1,09E-11	2,13E-08	2,11E-09	1,36E-11	4,41E-13	3,14E-16	1,98E-12	4,2E-18	1,22E-14	2,64E-10	9,27E-22		9,43E-31
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179
0,58086	0,596808	0,599457	0,703444	0,673363	0,668353	0,741951	0,677182	0,618427	0,668106	0,649857	0,721847	0,712297	0,655447	0,702361	0,700178	0,723341	0,699835	1
1,94E-19	1,1E-20	6,72E-21	3,5E-31	8,91E-28	3,01E-27	3,18E-36	3,47E-28	1,72E-22	3,2E-27	2,21E-25	1,74E-33	2,87E-32	6,23E-26	4,72E-31	8,59E-31	1,11E-33	9,43E-31	
179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179	179



Uji Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	179	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	179	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

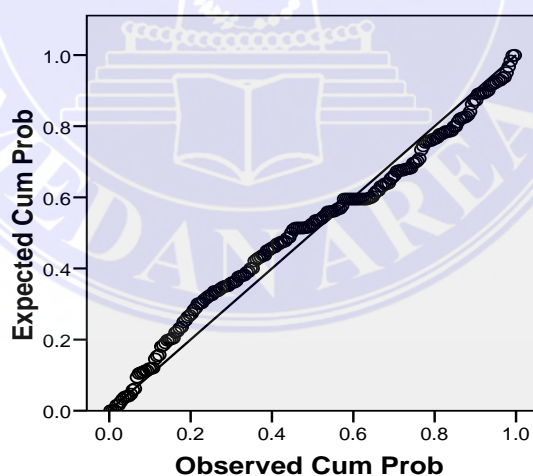
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	19

Item-Total Statistics

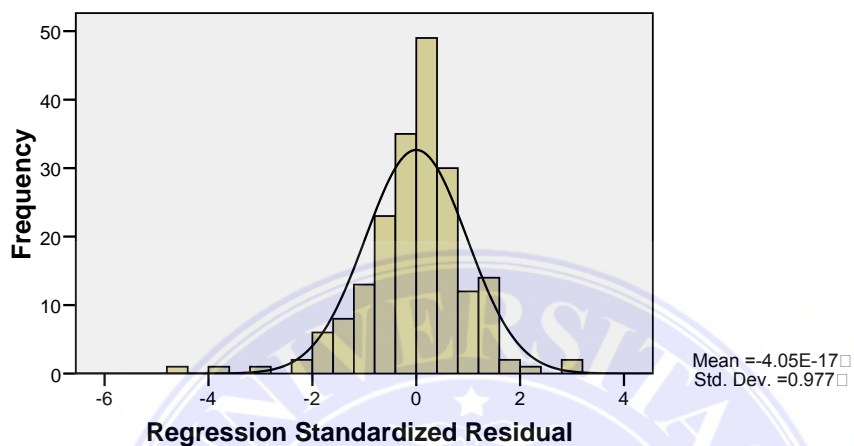
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	264.94	2067.243	.476	.751
X1.2	265.14	2058.784	.568	.750
X1.3	265.17	2048.782	.582	.749
X1.4	265.19	2054.265	.587	.750
X1.5	265.20	2046.030	.693	.749
X1.6	265.27	2046.950	.662	.749
X2.1	265.34	2039.762	.655	.748
X2.2	265.40	2036.593	.732	.747
X2.3	265.28	2040.655	.665	.748
X2.4	265.38	2052.899	.606	.750
X2.5	265.37	2045.048	.656	.749
X2.6	265.34	2047.231	.638	.749
Y1.1	265.42	2037.199	.711	.748
Y1.2	265.33	2039.808	.701	.748
Y1.3	265.34	2045.028	.643	.749
Y1.4	265.27	2042.027	.691	.748
Y1.5	265.40	2035.326	.688	.747
Y1.6	265.34	2039.249	.713	.748
Y1.7	265.37	2044.002	.689	.748
Skor	134.59	525.762	1.000	.965

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		179
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81283073
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.050
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

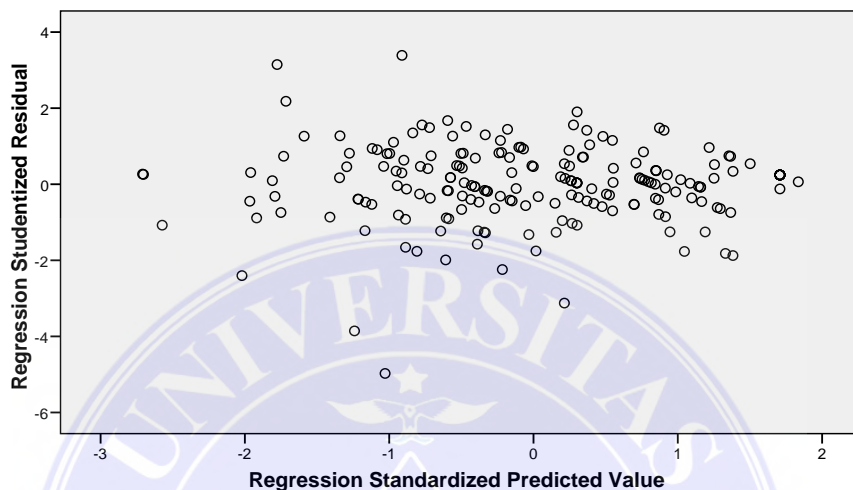
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



Scatterplot



Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1	(Constant)	2.182	1.279		1.707	.090		
	Upah	.183	.094	.129	1.942	.054	.388	2.575
	Insentif	.279	.171	.099	2.632	.000	.464	2.156

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas : ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1090/FEB.1/01.10/II/2019
Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

18 Februari 2020

Kepada, Yth, Pimpinan
PT. Anugerah Bumi Penara

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan,
mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : PUTRA FAJAR SIMATUPANG
N P M : 168320021
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Anugerah Bumi Penara

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,


Teddi Pribadi, SE, MM

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal



PT. ANUGERAH BUMI PENARA

Badan Hukum Nomor : 003649/BH/MLKUKM.2/III/2017

Jalan Sunggal, Green Medisania Residence No. 16, Medan Sunggal, Medan, 20128
Phone/Fax. (061) 8447497 Mobile Phone 0898 4692 510 Email. abp.admkoperasi@gmail.com



Nomor : 329/ABP-KOPERASI/III/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Menyelesaikan Riset**

Medan, 5 Maret 2020

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area
Di -

Medan

1. Rujukan surat dari Universitas Medan Area Sumatera Utara Nomor: 1090/FEB.1/01.10/II/2019 perihal Izin Riset.
2. Sehubungan dengan surat rujukan diatas, bersama ini diberitahukan kepada Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area bahwa Mahasiswa Nama Putra Fajar Simatupang NPM 16.832.0021 telah Menyelesaikan Riset di PT. Anugerah bumi Penara dengan judul *Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Bumi Penara Medan.*
3. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Ketua Koperasi
Anugerah Bumi Penara



NIK: 0001 0122 0291 0001