

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. MARTABE NAULI
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

TIUR FAMELIA SITOMPUL

NPM : 12.832.0165



**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

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 7/2/23

Access From (repository.uma.ac.id)7/2/23

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : TIUR FAMELIA SITOMPUL

NPM : 12.832.0165

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Jeniskarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MARTABE NAULI MEDAN. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, 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

Padatanggal : 18 Januari 2023

Yang menyatakan

(TIUR FAMELIA SITOMPUL)

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 yang saya kutip telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan,

Januari 2023



TIUR FAMELIA SITOMPUL
12.832.0165



HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MARTABE NAULI MEDAN

Nama : TIUR FAMELIA SITOMPUL

NPM : 12.832.0165


Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Drs. H. Miftahuddin, MBA


Pembimbing

Mengetahui :




H. H. Effendi, SE, M.Si

Dekan


Dr. Adelina Lubis, SE, N.Si

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus :

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. MARTABE NAULI
MEDAN**

SKRIPSI

Dijadikan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH :

TIUR FAMELIA SITOMPUL

NPM : 12.832.0165

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan, segala aspek berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi *ouput* perusahaan yang bersangkutan. Mengingat peranan yang vital, maka sudah layak nya suatu perusahaan melakukan mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kinerja karyawan. Dalam kaitannya dengan kinerjanya, dalam peneliti ini penulis menitik beratkan faktor gaji sebagai intrinsik dan insentif sebagai faktor ekstrinsik yang turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas ataupun kerjanya. Sedangkan gaji diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan.

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan CV. Martabe Nauli Medan baik secara parsial maupun simultan.

Peneliti ini menggunakan 40 responden pada CV. Martabe Nauli Medan. Data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan analisa regresi berganda, untuk menguji pengaruh variabel gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil sebagai berikut1. Gaji dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CV Martabe Nauli Medan. Dari uji f dapat dilihat F hitung sebesar 218.663 dengan signifikan 0.000. Dengan mencari pada tabel F dengan $df_1=2$ dan $df_2=37$, diperoleh F tabel 3.25 dimana F hitung $>$ F tabel $218.663 > 3.25$ dengan signifikan yang lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$). dengan arti hipotesis diterima.

Kata Kunci : gaji, insentif, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Human resources have a vital role in a company, all aspects related to human resources will ultimately affect the results of the company concerned. Given the vital position, a company should carry out a mechanism for selecting human resources by paying attention to employee performance. In relation to performance, in this study the authors focus on the salary factor as an intrinsic factor and incentives as an extrinsic factor that influences employee performance in carrying out tasks or work. Meanwhile, the salary is expected to be conducive to supporting employee work.

This researcher aims to find out empirically the salary and incentives on the performance of CV employees. Martabe Nauli Medan either partially or simultaneously.

This researcher used 40 respondents on CV. Martabe Nauli Medan. The data obtained were analyzed using multiple regression analysis, to test the influence of salary and incentive variables on the performance of the results obtained by employees as follows: 1. Salary and incentives together have a positive and significant effect on the performance of CV Martabe Nauli Medan. From the f test it can be seen that the F count is 218.663 with a significance of 0.000. By searching the F table with $df_1=2$ and $df_2=37$, we get F table 3.25 where $F \text{ count} > F \text{ table } 218.663 > 3.25$ with a significance less than 5% ($0.000 < 0.05$). This means that the hypothesis is accepted.

Keywords: salary, incentives, and employee performance.

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.MARTABE NAULI MEDAN ”**. guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Adelina Lubis, SE, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Medan Area
4. Prof.Dr.H.Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dosen Pembimbing utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
6. Dhian Rosalina, SE, MM, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
7. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua dan saudara saya tercinta yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril dan material serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi.

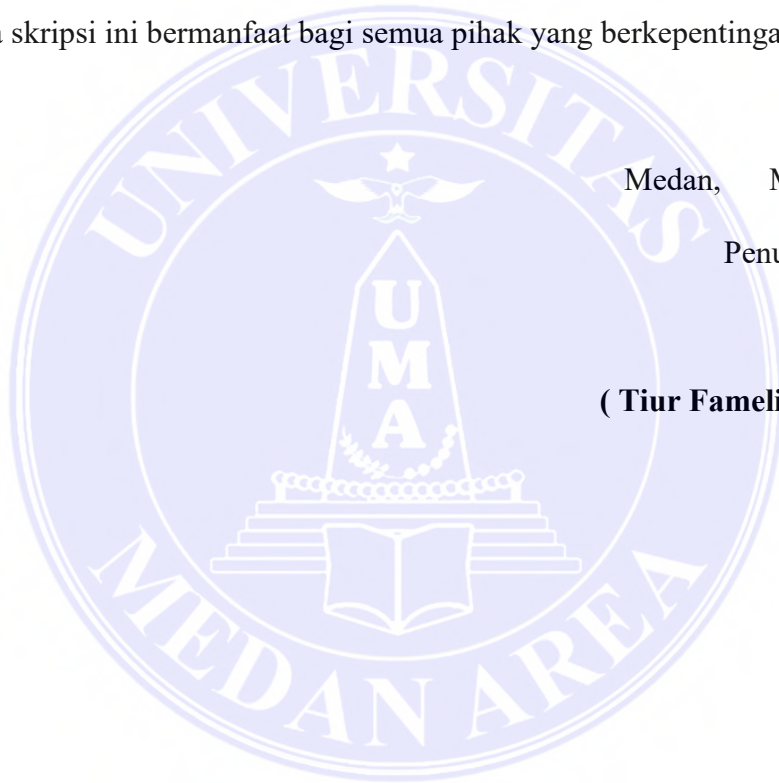
8. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
9. Ucapan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2012.
10. Bapak Pimpinan Perusahaan CV.Martabe Nauli Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Maret 2016

Penulis

(Tiur Famelia Sitompul)



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Kinerja	7
1. Pengertian Kinerja	6
2. Penelaian Kinerja	8
3. Upaya Peningkatan Kerja.....	9
4. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
5. Indikator Kinerja	12
B. Gaji	13
1. Pengertian Gaji	13
2. Indikator Gaji	16
C. Insentif.....	19
1. Pengertian Insentif.....	19
2. Jenis-jenis Insentif.....	20
3. Tujuan Pemberian Insentif	22
4. Indikator-Indikator Pemberian Insentif.....	24
D. Hubungan Variabel Bebas dan Variabel Terikat.....	28

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan	28
2. Hubungan Antara Insentif dengan Kinerja.....	28
E. Peneliti Terdahulu	30
F. Kerangka Konseptual	31
G. Hipotesis	32
BAB III:METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel.....	34
C. Definisi Operasional.....	34
D. Jenis dan Sumber Data	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV : HASIL PENELITIAN	
A. Hasil Penelitan.....	43
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	43
2. Struktur Organisasi.....	44
3. Pembagian Tugas.....	45
B. Penyajian Data Responden.....	49
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
C. Penyajian Data Kuesiober.....	52
1. Distribusi Pendapat Responden Variabel Gaji	52
2. Distribusi Pendapat Responden Variabel Insentif	55
3. Distirbusi Pendapat Responden Variabel Kinerja...	58
D. Uji Instrument.....	61
1. Uji Validitas.....	61
2. Uji Reabilitas.....	63
E. Uji Asumsi Klasik.....	64
1. Uji Normalitas.....	64
2. Uji Multikoneritas.....	65

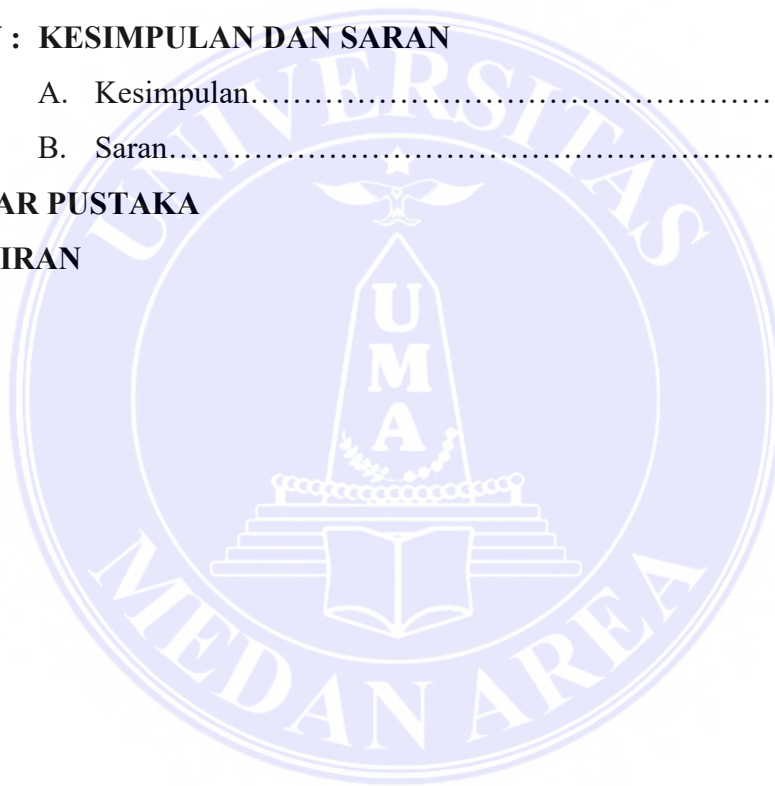
3. Uji Heterokedastisitas.....	66
F. Uji Statistik.....	66
1. Uji Regresi Berganda.....	66
G. Uji Hipotesis.....	68
1. Uji t (Parsial).....	68
2. Uji F (Simultan).....	68
3. Uji Determinasi.....	69

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	66



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2	Identifikasi Variabel	26
Tabel 3.3	Skala Pengukuran Likert.....	39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan usia	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	52
Tabel 4.4	Karyawan diberikan keadilan internal yang sama rata oleh perusahaan	52
Tabel 4.5	Perusahaan memberikan keadilan bagii setiap masing-masing divisi	53
Tabel 4.6	Perusahaan Sudah Memberikan Taraf Hidup yang layak kepada karyawannya.....	53
Tabel 4.7	Gaji yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puan dan mampu memenuhi kebutuhan	54
Tabel 4.8	Gaji yang diberikan perusahaan kepada anda saat ini mampu menimbulkan rasa sangat dalam bekerja	54
Tabel 4.9	Saya menerima insentif sesuai dengan kinerja saya yang saya capai	55
Tabel 4.10	Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuh hiudup	55
Tabel 4.11	Sistem yang diterapkan oleh perusahaan sama rata atau adil	56
Tabel 4.12	Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa kerja didalam perusahaan	56
Tabel 4.13	Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan	57

Tabel 4.14	Insentif yang diberikan berdasarkan tingkat kesenioritsan	57
Tabel 4.15	Karyawan sudah meningkatkan kuantitasnya di dalam bekerja.....	58
Tabel 4.16	Hasil kerja karyawan memiliki kualitas yang baik bagi perusahaan	58
Tabel 4.17	Perusahaan mengharuskan kayawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	59
Tabel 4.18	karyawan dibirikan tanggu jawab penuh oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas	59
Tabel 4.19	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dan kreativitas	60
Tabel 4.20	Hasil Uji Validitas Kuesioner gaji.....	61
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas Kuesinoer insentif.....	62
Tabel 4.22	Hasil Uji Validiats Kuesioner Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.23	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	63
Tabel 4.24	Uji Normalitas	64
Tabel 4.25	Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.26	Hasil dan Pengujian Regresi Berganda.....	67
Tabel 4.26	Uji t (Parsial).....	68
Tabel 4.27	Uji F (Simultan).....	68
Tabel 4.28	Koefisien Determinasi	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang moderen 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 organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan – perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Tenaga kerja dapat diartikan sebagi 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 memujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan. Diantaranya adalah gaji dan insentif.

Gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan, selain itu gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji atau upah 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 manusia dan produksi dinyatakan tahu dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antar pemberi kerja dan penerima kerja (Soemarso 2009 :307). Suatu organisasi tidak dapat menetapkan begitu saja tingkat gaji yang akan dibayarkan kepada berbagai golongan karyawan yang bekerja dalam organisasi. Apabila suatu organisasi melakukan pengajian yang direncanakan akan menjadi dasar penetapan struktur gaji bagi para pekerja. Dari pengertian tersebut upah atau gaji merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seorang di dalam hubungan kerja yang telah diberikan dan diterima oleh seorang di dalam hubungan kerja berupa uang melalui perjanjian kerja. Upah atau gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar gaji yang akan diterima

Menurut Dessler (2009) adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. 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 malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut. Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apa bila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mankunegara:2009).

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumber daya manusia sering dihadapkan masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut yang sering timbul adalah masalah kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan. Masalah gaji dan insentif, yang sering dijadikan acuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diperusahaan. Namun demikian pemberian gaji dan insentif tersebut hendaknya perlu pertimbangan yang matang, pemberian tersebut harus diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan pemberian gaji dan insentif

kepada karyawan, perusahaan menginginkan timbal balik yang dilakukan oleh karyawan yaitu meningkatnya kinerja karyawan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan CV. Martabe Nauli Medan adalah dalam penentuan upah atau gaji dan insentif karyawan masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian atau keterampilan yang dimiliki dengan upah atau gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan lain yang timbul akibat kurangnya kesesuaian dalam penempatan kerja atau karyawan diantaranya kebutuhan atau pemberian gaji insentif 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 kesesuaian imbalan atau insentif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal

Kurangnya maksimal kinerja dari karyawan pada CV. Martabe Nauli Medan 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 wewenang. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh pemberian gaji dan insentif kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Namun masih perlu adanya pengawasan yang lebih dari perusahaan tentang pemberian gaji dan insentif, karena masalah yang timbul dalam pembagian gaji dan insentif. Yaitu tentang kinerja yang dicapai oleh karyawan belum sesuai dengan perusahaan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di CV. Martabe Nauli Medan dengan Judul **“Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Martabe Nauli Medan”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah gaji berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan CV. Martabe Nauli Medan?
2. Apakah insentif berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan CV. Martabe Nauli Medan?
3. Apakah gaji dan insentif berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan CV. Martabe Nauli Medan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan CV. Martabe Nauli Medan.

2. Untuk Menganalisi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Martabe Nauli Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan CV. Martabe Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Dapat Menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan gaji dan insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Akademik
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi semua pihak.
4. Bagi Peneliti Lain
Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti di masa-masa datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Edy Sutrisno (2010:171), mengemukakan kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Edy Sutrisno (2010:172) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang kedisiplinan.
- b. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung, sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menghasilkan produk atau jasa.
- c. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.
- d. Kerja sama adalah menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Mahsun (2009:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing*.

Menurut Sembiring (2006:82) kinerja bisa juga dikatakan sebagai hasil kerja (output) dari suatu proses (konversi) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (resources), data dan informasi, kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (input).

2. Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2008:56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (2007:76) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

5) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

3. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Edy Sutrisno (2010:184) ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara pegawai yang berprestasi dengan pegawai yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.

b. Penghargaan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan

pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

c. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

d. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan pegawai.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Siagian (2009:83) mengatakan bahwa semua faktor dari individu pegawai termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti

tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya. Juga terdapat faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber diluar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh : prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, sarana dan prasarana yang kurang memadai, sistem rewards dan punishment, dan sebagainya.

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

5. Indikator Kinerja

Handoko (2009:155) menyatakan suatu cara departemen personalia meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penggajian. Sistem gaji haruslah pada tingkat yang memastikan adanya efektivitas perusahaan maupaun pemberian imbalan yang layak bagi seluruh karyawan untuk kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dan pencapaian kinerja mereka. Sistem penggajian harus jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang dimensi atau standar kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun dimensi atau standar kinerja harus memenuhi kriteria ukuran yaitu berapa banyak yang dihasilkan dalam kurung waktu tertentu, seberapa baik hasil kerja tersebut, apakah hasil tersebut keluar tepat waktu, seberapa keefektifan pemakaian alat-alat dan biaya, Simamora (2005) Indikator – indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kualitas

Merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

B. Gaji

1. Pengertian Gaji

Dalam kehidupan sehari-hari sering dikenal istilah gaji dan upah sehingga ada sebagian masyarakat yang menganggap sama kedua istilah tersebut, tetapi ada pula yang membedakannya. Menurut As'ad (2005: 93) gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya.

Dokumen-dokumen yang digunakan dalam sistem informasi penggajian menurut Mulyadi (2008 : 374) adalah sebagai berikut:

a. Dokumen Pendukung Perubahan Gaji

Dokumen-dokumen ini umumnya berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti misalnya surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif gaji, penurunan pangkat, pemberhentian sementara dari pekerja (skorsing), pemindahan, dan lain sebagainya. Tembusan dokumen ini dikirimkan ke pembuat daftar gaji untuk kepentingan pembuatan daftar gaji.

b. Kartu Jam Hadir

Dokumen ini digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat setiap jam hadir karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa, dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu.

c. Daftar Gaji

Dokumen ini berisi jumlah gaji setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa utang karyawan, iuran untuk organisasi karyawan, dan lain sebagainya.

d. Rekap Daftar Gaji

Dokumen ini merupakan ringkasan gaji per departemen, yang dibuat berdasarkan daftar gaji. Dalam perusahaan yang produksinya berdasarkan pesanan, rekap daftar gaji dibuat untuk membebaskan gaji langsung dalam hubungannya dengan produk.

e. Surat Pernyataan Gaji

Dokumen ini dimuat oleh fungsi pembuat daftar gaji. Dokumen ini dibuat sebagai catatan bagi setiap karyawan mengenai rincian gaji yang diterima

setiap karyawan beserta berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan.

f. Amplop Gaji

Uang gaji karyawan diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji. Di halaman muka amplop gaji setiap karyawan ini berisi informasi mengenai nama karyawan, nomor identifikasi karyawan dan jumlah gaji bersih yang diterima karyawan.

Berdasarkan pendapat menurut Hariandja (2009), ada empat langkah penting dalam penentuan gaji, antara lain:

a. Menganalisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas - tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas dan standar untuk kerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

b. Mengevaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini dilakukan untuk mengusahakan tercapainya internal equity dalam pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat gaji. Internal equity adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan.

c. Melakukan survei gaji

Survei gaji dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan gaji. Survei dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat gaji yang berlaku, membuat kuesioner secara formal dan lain - lain.

d. Menentukan tingkat gaji

Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan, dan melakukan survei tentang gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja selanjutnya adalah penentuan gaji.

Komponen-komponen dari keseluruhan program kompensasi atau gaji dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (directcompensation) dan kompensasi tidak langsung (indirect compensastion).

Kompensasi finansial langsung (direct financial compensation) terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation).

2. Indikator Gaji

Siagian (2009:262).Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

1. Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas-tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”

2. Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”
3. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
4. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
5. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.

Besar kecilnya gaji atau upah yang dibayarkan kepada para pekerja yang melakukan kegiatan tertentu, dengan demikian diharapkan bahwa sistem penggajian yang diberlakukan banyak organisasi akan mencerminkan segi keadilan dalam sistem tersebut yang pada gilirannya akan menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi dikalangan para pekerja.

Hasibuan (2009:118) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2009:218): “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 merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Menurut Hasibuan (2009) tujuan penggajian, 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.

b. Kepuasan kerja.

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

c. Pengadaan efektif.

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

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan.

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

f. Disiplin

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

g. Pengaruh serikat buruh.

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

h. Pengaruh pemerintah.

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

C. Insentif

1. Pengertian Insentif

Dessler (2009:40) mengemukakan Insentif populer dengan sebutan Insentif finansial (*financial incentives*). Insentif finansial merupakan hadiah atau bonus finansial yang diberikan kepada karyawan atas kelebihan produktivitas mereka diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Noe et al (2004 :374) Insentif merupakan upah yang diberikan kepada karyawan berdasar kinerja individu, keuntungan, atau tindakan lain dari kesuksesan perusahaan. Berbeda dengan keputusan tentang struktur gaji, organisasi memiliki diskresi yang luas dalam menetapkan kinerja yang berhubungan dengan gaji, yang disebut upah insentif.

G.R Terry (dalam Suwatno dan DOnni Juni Priansa,2011:234) mengemukakan “*lattery incentive means that which incites or a tendency to incite action*”. Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Menurut Kadarisman (2012:182) insentif merupakan bentuk pembayaran yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* dengan

kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas penghematan biaya.

Peranan insentif dalam organisasi bertujuan agar karyawan dapat bekerja lebih baik sehingga pemberian insentif diharapkan mampu untuk membuat karyawan tetap bertahan pada sebuah organisasi. Insentif itu sendiri adalah pemberian upah diatas gaji yang disesuaikan berdasar hasil kerja karyawan, sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawan tersebut bekerja lebih giat

2. Jenis-jenis Insentif

Menurut Sondang P.Siagian (2006:268) insentif digolongkan menjadi dua kelompok, antara lain :

1. Rencana Insentif Individu

Yang termaksud dalam kelompok insentif individu adalah :

1) *Piecework*

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

2) Bonus

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

3) Komisi

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

4) Kurva “kematangan”

Kurva “kematanan” diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak biasa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

5) Insentif bagi eksekutif

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

2. Rencana Insentif Kelompok

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

Berdasarkan pengertian diatas maka jenis-jenis insentif adalah :

1) Isentif Material, dapat diberikan dalam bentuk :

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

2) Insentif Non-material, dapat diberikan dalam bentuk:

- a. Jaminan sosial

- b. Pemberian piagam penghargaan
- c. Pemberian promosi
- d. Pemberian pujian atau tulisan

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerjawa pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapain tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan Pemberian Isentif

Menurut Veitzhal Rivai (2004) mengemukakan bahwa “salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuain tingkat kompensasi yang dibayar kepadaa eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisonal seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

1) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahun atau triwulan. Umumnya bonus ini sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. *Pertama*, bonus meningkatkan arti

pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. **Kedua**, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja

2) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif yang paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *ouput* individu.

4) Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan kelompok.

5) Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam dua kategori, pertama, program distribusi sekarang menyediakan presentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiunan, pemberhentian, kematian, atau cacat.

Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan

6) Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

4. Indikator Pemberian Insentif

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

1. Kinerja

Sistem Insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai kurang produktif menjadi produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak

favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyesuaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan dapat menggunakan perjam, perhari. Perminggu per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut :

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut :

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

b. Kelebihan

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

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskiminiasi maupun kompetisi kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

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

4. Kebutuhan

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

5. Keadilan dan kelayakan

a. Keadilan

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

b. Kelayakan

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

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan

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

D. Hubungan variabel Bebas dan Variabel Terikat

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Vroom (dalam As'ad 2000 :48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang *level of performance* tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seseorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, penilaian harus dihindarkan adanya "*like and dislike*" dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting. Karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah gaji.

Semakin tinggi gaji yang diporeleh maka seseorang akan terpacu untuk memiliki kinerja yang semakin tinggi atau baik. Penelitian yang dilakukan oleh gardner et.al (2004) menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat.

2. Hubungan Antara Insentif dengan Kinerja Karyawan

Pandangan Wibowo (2012) menyebutkan bahwa insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya terhadap perusahaan. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara pekerjaan dan atasan. Insentif materiil dan non materiil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hani Handoko (2002) istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas/kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Oleh karena itu, para karyawan yang bekerja dibawah sistem insentif finansial berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagai penghasilan mereka.

Penelitian dari (Rahmanda, et al 2013), dan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2009) juga menyebutkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi di dalam memberikan insentif perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan masing-masing. Dengan adanya kebutuhan seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan dan berarti dapat membantu dalam upaya memenuhi kebutuhannya. Apabila karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan, maka ia dapat termotivasi

untuk bekerja lebih baik dan secara otomatis berarti kinerjanya meningkat. Pada hekatkannya insentif dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dengan memanfaatkan unsur-unsur kerja yang lebih optimal, karena terdorong keinginan untuk memperoleh insentif yang lebih tinggi. Hal ini dapat diperoleh apabila karyawan mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

E. Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Bambang Swato, dkk 2012	Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)	Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas upah dan insentif karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan (1) Perusahaan hendaknya dapat lebih memperhatikan motivasi kerja setiap karyawan mengingat CV. Indah Jaya ini bergerak dibidang produksi shuttle chock, yang tentunya memberikan pelayanan produk shuttle chock bagi masyarakat yang hobi melakukan olah raga bulu tangkis (2) mengigit variabel bebasa (upah karyawan, insentif karyawan) dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan peneliti selanjut untuk mengembangkan.

2	Gracetiara Mera diviani 2015	Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan model sebesar 70,7% terdapat langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam model penelitian sebesar 63,1% dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh model sebesar 49,7%
---	------------------------------	---	---

F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan adalah untuk lebih memudahkan penelitian didalam kelanjutan penulisan skripsi, dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan penulis dapat mendefenisikan setiap variabel yang ada dan dikembangkan menurut pemikiran sendiri lalu simpulan dapat dibuat sehingga model penelitian dapat digambarkan.

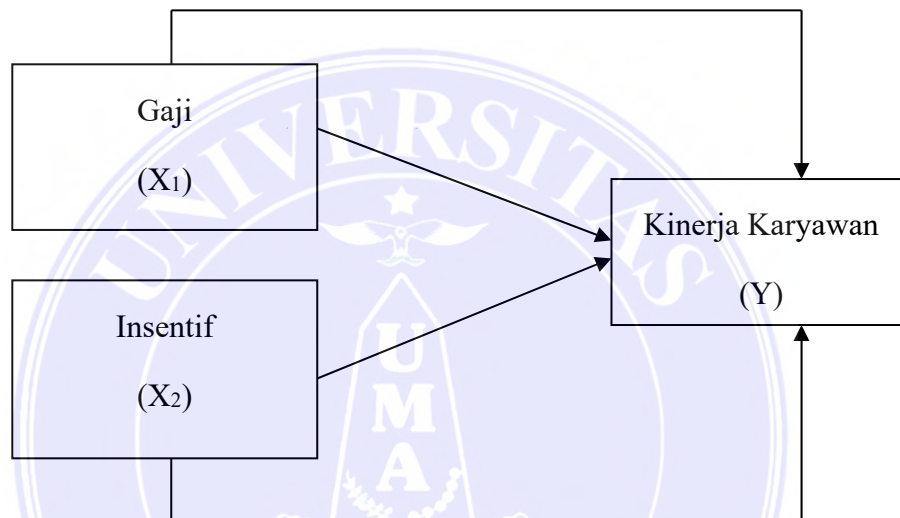
Kerangka konseptual bertujuan merumuskan dan mendefenisikan istilah-istilah yang dipergunakan secara mendasar agar dicapai keseragaman pengertian dalam penelitian

Berdasarkan Landasan teori, maka kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji.

Insentif adalah pemberian upah diatas gaji yang disesuaikan berdasarkan hasil kerja karyawan, sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawan tersebut bekerja lebih giat

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi,



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51)“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Gaji Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan CV. Martabe Nauli Medan

2. Insentif Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan CV. Martabe Nauli Medan.
3. Gaji dan Insentif Berpengaruh Secara Simultan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Martabe Nauli Medan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiono (2012:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidanya korelasi diantar kedua variabel

2. Tempat Penelitian

Objek penelitian ini adalah CV. Martabe Nauli Pergudangan Intan Jl. Letda Sujono No.48 Medan Tembung.

3. Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini direncanakan pada bulan April 2016 sampai dengan September 2016

Tabel 3.1

Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	APRIL	Mei	Juni	September
		2016	2016	2016	2016
1	Penyusunan proposal dan seminar proposal	■	■		
2	Pengumpulan data dan Pengolahan data		■	■	
3	Penyusunan Skripsi dan Bimbingan Skripsi			■	■
4	Seminar Hasil				■
5	Pengajuan SidangMeja Hijau				■

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012:72) bahwa “Populasi merupakan seluruh objek penelitian atau seluruh unit analisis dalam suatu penelitian yang terdiri dari objek atau subjek”. Jadi populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan CV. Martabe Nauli Medan sebanyak 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:81) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh polulasi tersebut

Menurut Arikuto (2006:134) apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua hingga sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Untuk mempersingkat waktu dan biaya dan tenaga, maka peneliti akan meneliti semua populasi yaitu 40 Karyawan CV. Martabe Nauli Medan dengan Posisi / Jabatan Sebagai berikut :

Posisi / Jabatan	N
Admin	2
Admin Gudang	2
Supervisor	1
Kepala Gudang	1
Driver	14
Sales	20
Jumlah	40

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:59) mengatakan bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variable dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel bebas (independen).

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Bebas X_1 (Gaji)
- b. Variabel Bebas X_2 (Insentif)

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian adalah Motivasi (Variabel Y)

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaji (X₁)	Alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan internal 2. Keadilan eksternal 3. Taraf hidup layak 4. Mampu memenuhi kebutuhan 5. Menimbulkan rasa semangat bekerja 	Skala likert
Insentif (X₂)	Perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan Kelayakan 6. Evaluasi Jabatan 	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah perilaku kerja dan hasil prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Tanggu jawab 5. Kreativitas 	Skala likert

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (April 2016)

D. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2012:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010:199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam penelitian bisa diperoleh. Kaitannya dengan hal tersebut, serta dapat melihat konsep analitis dari penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan penyebaran Kusioner (*Questioner*), yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang disusun dan disebar untuk mendapatkan keterangan dari sumber data. Skala

yang digunakan ada 5 tingkatan dimana 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

NO	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Data : Sugiyono (2005 : 86)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2010:172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah beberapa sampel awal pada CV. Martabe Nauli. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program *SPSS Statistic 21.0 for windows*. Parulian (2011, hal.2-1) SPSS merupakan salah satu dari beberapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.

a. Uji validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode Produk Momen Pearson (Bivariate Pearson). Parulian (2011, hal.3-2) mengatakan metode Bivariate Pearson adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) : instrumen tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011:2-3) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ r tabel, maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ r tabel, maka instrumen tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis regresi sering dalam mencocokkan model prediksi kedalam sebuah model yang telah dimasukkan kedalam serangkaian data, masalah ini sering disebut

dengan masalah pengujian asumsi klasik yang didalamnya termasuk pengujian normalitas, multi kolinieritas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2005:68) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistic dilakukan dengan menggunakan uji statistic non parametric *Kolmogrov-Smirnov* (K-S).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independen.

Jika variable independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variable independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2005:72) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable independen manakah yang dijelaskan oleh variable independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang

baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot (Ghozali:73).

3. Uji Statistik

a. Uji Regresi Berganda

Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*) untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dipergunakan karena variabel terikat yang dicari dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Gaji
X_2	= Insentif
a	= Konstanta
β_1 β_2	= Koefisien Regresi

b. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji secara parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variable bebas yaitu pengaruh Gaji (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Martabe Nauli.

Kriteria pengujian hipotesa secara parsial adalah sebagi berikut:

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$ (artinya Gaji dan Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV.Martabe Nauli).

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ (artinya Gaji dan Insentif secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV.Martabe Nauli).

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $- t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2) Uji F (Uji Secara Serempak)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini bentuk hipotesis yang digunakan:

Penguji hipotesis yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$ (artinya Gaji dan Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan).

$H_1 : \beta_1 \beta_2 \neq 0$ (artinya Gaji dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Model penelitian ini menggunakan tiga hipotesis dan pengujian, terhadap ketiga hipotesis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima. Dari analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Martabe Nauli Medan. Berdasarkan hasil regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel gaji (X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0.491 dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung gaji sebesar 3.659. Diketahui untuk nilai t tabel ($df=37, \alpha = 0,05$) sebesar 2.026. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap CV Martabe Nauli Medan. Berdasarkan hasil linear berganda dapat diketahui bahwa variabel insentif (X_2) memberikan nilai koefisien 0.484 dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0,05$. Hasil uji sigifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung gaji sebesar $3.606 > 2.026$.
3. Gaji dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CV Martabe Nauli Medan. Dari uji F dapat dilihat F hitung sebesar 218.663 dengan signifikan 0.000. Dengan mencari pada tabel F

dengan $df_1=2$ dan $df_2=37$, diperoleh F tabel 3.25 dimana F hitung $>$ F tabel $218.663 > 3.25$ dengan signifikan yang lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Martabe Nauli Medan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, bagi karyawan itu sendiri, dan bagi peneliti selanjutnya, yaitu diantaranya:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaji pada CV. Martabe Nauli medan, perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan para karyawannya sehingga perusahaan diharapkan terus memotivasi para karyawan agar berdedikasi penuh pada perusahaan dengan diberikanya penghargaan-penghargaan atas kerja keras para karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai insentif pada CV. Marabe Nauli Medan, perusahaan seharusnya lebih lagi memperhatikan insentif karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan CV. Martabe Nauli Medan, para karyawan diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme untuk menaati peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan dan diatur oleh perusahaan serta untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan hendaknya perusahaan melakukan penilaian kinerja disarankan setiap 3 bulan sekali atau 6 bulan sekali serta penilaian kerja dilakukan dengan transparan dan lebih objektif.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

CV Martabe Nauli didirikan pada tanggal 2 Agustus 2003, dan berbadan hukum. Perusahaan ini bergerak di bidang distributor consumer good dengan mendistribusikan produk dari PT Nestle Indonesia (Produk Nestle) dan juga PT Delta Djakarta (Produk Beer). Pertama kali berdirinya perusahaan ini bertempat di Jalan Letda Sujono Komplek Pergudangan PT Intan No. 48, Medan.

Sejak berdirinya CV Martabe Nauli jumlah karyawan yang bekerja masih terhitung sedikit bahkan menyewa 1 unit gudang untuk kelancaran proses operasionalnya, armada yang di pergunakan masih 3 unit, setiap karyawan di CV Martabe Nauli mendapatkan job lebih untuk meminimalisir biaya. Akan tetapi seiring berjalannya kegiatan usaha tersebut akhirnya CV Martabe Nauli mendapatkan hasil yang memuaskan dengan membeli gudang yang ditempatinya dan membeli gudang di area yang sama sebanyak 2 unit gudang dan sekarang gudang yang dimiliki sudah 3 unit. Sampai saat ini, CV Martabe Nauli memiliki 40 karyawan dan 14 unit armada untuk proses operasional perusahaan.

Visi dan Misi CV Martabe Nauli yaitu maju dan berkembang serta meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan itu CV Martabe Nauli juga bertujuan untuk mengembangkan sistem manajemen secara optimal dan memperluas jaringan bisnis dalam kegiatan usahanya. Akan

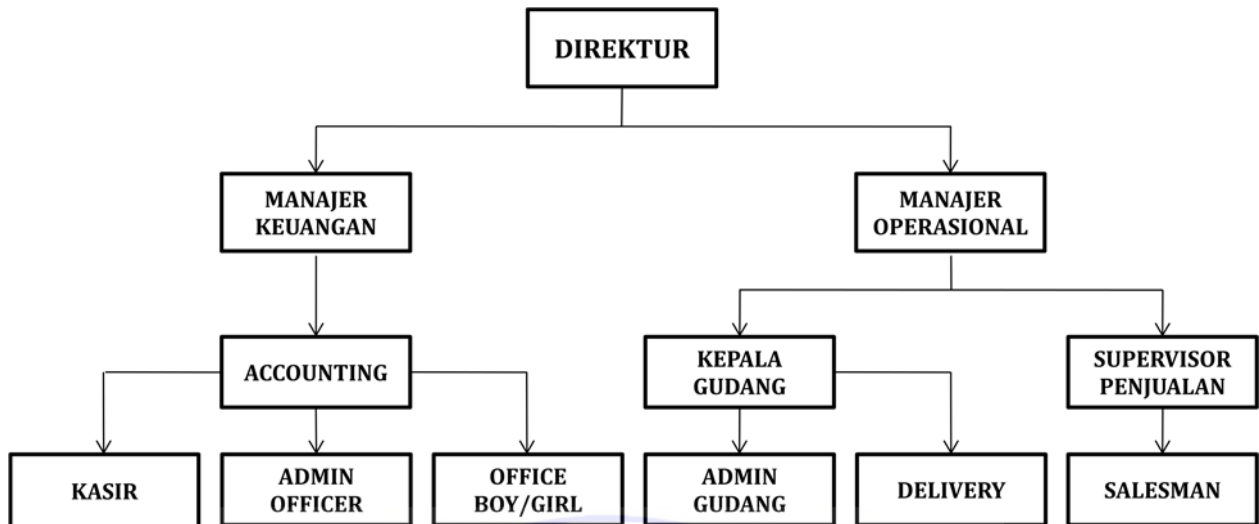
tetapi kelemahan di CV Martabe Nauli terletak pada rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh karyawan yang berkualitas yang dikarenakan tidak adanya team HRD dalam perusahaan tersebut. Berharap kedepannya CV Martabe Nauli dapat membentuk team HRD agar dapat memperoleh karyawan yang lebih baik dan berkualitas.

2. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan memiliki struktur organisasinya sendiri yang cocok bagi perusahaan. Latar belakang perusahaan, sektor pekerjaan, deskripsi kerja karyawan dan gerakan teknologi dan pengetahuan mempengaruhi struktur organisasi perusahaan.

Struktur organisasi perusahaan ini ditentukan berdasarkan hubungan antara orang ke orang atau orang ke kelompok dan juga hubungan antar departemen dalam organisasi yang menunjukkan perbedaan tugas, bertanggung jawab, wewenang. Struktur organisasi menyebabkan sebuah perusahaan yang baik antara pemimpin dan karyawan.

Struktur organisasi juga digunakan untuk menentukan pekerjaan oleh kegiatan memisahkan, bertanggung jawab dan otoritas yang diperlukan dalam tindakan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Dari struktur ini, perusahaan dapat menciptakan deskripsi tugasnya dan SOP untuk divisinya. Jika suatu hari, perusahaan memiliki masalah maka mereka dapat menyelesaikannya dan mudah untuk mencari tahu dari mana pembagian yang dibuat kesalahan dalam perusahaan.



Sumber : CV Martabe Nauli, Tahun 2015

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Pada CV Martabe Nauli – Medan

3. Pembagian Tugas

Berikut adalah uraian tugas dari setiap departemen di perusahaan ini :

1. Direktur

Direktur merupakan jabatan tertinggi dalam perusahaan yang bertugas memimpin serta menjalankan perusahaan. Sama seperti jenis direktur lainnya, secara umum tugas direktur perusahaan adalah memimpin, merencanakan, mengarahkan, mengatur, mengawasi, mengambil keputusan dan sebagai motivator bagi karyawannya.

2. Manager Keuangan

- a. Merencanakan dan meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan
- b. Menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan seefisien mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya

- c. Penghubung antara perusahaan dengan pasar keuangan sehingga bisa mendapatkan dana dan memperdagangkan surat berharga perusahaan

3. *Accounting*

- a. Menyusun laporan keuangan bulanan dari data yang terdapat dari sistem.
- b. Membuat laporan keuangan per triwulan untuk keperluan penyampaian informasi keuangan kepada pihak manajemen.
- c. Memeriksa dan mengontrol data-data pendukung transaksi akuntansi untuk memastikan transaksi keuangan disusun berdasarkan data/fakta yang ada.

4. Kasir

Kasir adalah orang yang menerima pembayaran dari pelanggan dan membayar tagihan ke supplier dalam kegiatan sehari-hari. Kasir bertanggungjawab dalam arus kas perusahaan setiap hari. Berikut tugas-tugas:

- a. Menerima pembayaran secara tunai maupun kredit
- b. Pengembalian dana, kredit dan *charge*
- c. Menghitung dan mencatat semua transaksi
- d. Membayar tagihan dengan uang tunai maupun cek
- e. Menghitung jumlah pembayaran yang diterima selama periode waktu tertentu dan menyesuaikan dengan total penjualan

5. Admin Officer

Admin officer adalah seseorang yang berada di dalam kantor untuk menolong bagian penjualan dalam mengerjakan pekerjaan internal disaat salesman berada di luar kantor untuk melakukan kunjungan dan mencari orderan.

6. *Office Boy/Girl*

Berikut tugas dan bertanggung jawab sebagai *office girl* di perusahaan:

- a. Membantu karyawan lainnya untuk membersihkan kantor
- b. Menjaga kondisi kantor

7. Manager Operasional

Manajer operasional memiliki fungsi membantu perusahaan untuk memantau segala kegiatan operasional, mengontrol dan melaporkan semua aktivitas dan bertanggungjawab dalam kegiatan operasional.

8. Kepala Gudang

Dalam suatu perusahaan kepala gudang dibutuhkan untuk memperlancar dan memonitoring proses keluar dan masuk barang, berikut tugas kepala gudang :

- a. Melakukan penerimaan barang dan meneliti apakah barang yang sesuai dengan faktur pembelian dan surat pesanan.
- b. Mengecek kesesuaian antara surat pesanan (SP) pembelian dengan fakturnya.
- c. Membuat Bukti Masuk Barang (BMB).
- d. Membuat laporan bulanan stock barang kepada Manajemen.
- e. Menyiapkan barang sesuai dengan surat pesanan (SP) dari relasi untuk dikirim.

9. Supervisor Penjualan

Dalam suatu team pastinya ada seorang pemimpin yang dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja anggotanya dalam pencapaian target penjualan, berikut fungsi dari supervisor penjualan :

- a. Mengkoordinir tim penjualan, agar dapat meningkatkan penjualan sesuai dengan target.
 - b. Membantu tim sales dan memberikan pelatihan dalam mencari, melayani dan memaintain konsumen.
 - c. Membantu mengatasi permasalahan tim sales
 - d. Membuat strategi-strategi penjualan dan mensosialisasikan kepada tim sales.
 - e. Memberikan laporan penjualan tim sales baik itu mingguan, bulanan atau tahunan.
 - f. Memonitoring aktivitas tim sales.
 - g. Memonitoring penjualan dan pembayaran customer dari tim sales.
10. Adm Gudang
- Berikut fungsi dari adm gudang :
- a. Mencatat faktur yang sudah di cetak dan mencatat faktur yang keluar untuk pengantaran.
 - b. Mengecek barang di gudang dan mencatat hasilnya.
 - c. Mengecek barang yang akan di kirim.
 - d. Membuat laporan mingguan.

11. *Delivery*

Berikut tugas dan bertanggung jawab *Delivery*:

- a. Memuat dan mengantar barang yang ke pelanggan.
- b. Menjaga barang agar kondisinya tetap baik dan tidak terjadinya selisih.

12. Salesman

Setiap orang di bagian penjualan memiliki target penjualan masing-masing sesuai dengan kekuatan dan tanggung jawab masing-masing. Selain itu, tanggung jawab akan bervariasi menurut tingkat senioritas (kontak klien, misalnya, akan meningkat dengan pengalaman). Kegiatan itu meliputi:

- a. Memelihara dan mengembangkan hubungan dengan pelanggan yang sudah ada melalui pertemuan, telepon dan email.
- b. Mengunjungi pelanggan potensial untuk prospek bisnis baru.
- c. Bertindak sebagai kontak antara perusahaan dan pasar.
- d. Menegosiasikan ketentuan-ketentuan dari perjanjian penjualan dan penutupan.
- e. Mengumpulkan pasar dan informasi pelanggan.
- f. Mewakili organisasi di pameran dagang, acara dan demonstrasi.
- g. Negosiasi variasi harga, pengiriman dan spesifikasi dengan manajer
- h. Memberikan saran tentang pengembangan produk yang akan datang dan membahas promosi khusus.

B. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung CV.Martabe Nauli Medan. Data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang responden. Setelah kuesioner disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data diri setiap pertanyaan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur dalam kaitannya dengan perilaku individu biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Seseorang yang beraktivitas dalam organisasi umumnya akan mempunyai persepsi yang beraktivitas yang berbeda terhadap sesuatu jika usianya berbeda pula. Dalam banyak kasus, anggota organisasi dalam tingkat umur yang beragam akan mempunyai pola perilaku yang berbeda pula dan semangat mempengaruhi kemampuan berpikir, bekerja dan mengambil keputusan.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Karakteristik	N	%
1	23-30 tahun	11	36%
2	31-38 tahun	20	50%
3	≥ 39 tahun	9	14%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa 11 orang (36%) responden berusia diantara 23-30 tahun, 20 orang (50%) responden berusia diantara 31-38 tahun, dan 9 orang (14%) responden berusia diantara ≥ 40 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa kerja menunjukkan pengalaman yang dimiliki oleh individu pada bidang kerja mereka. Penilaian dan persepsi individu segala hal yang berkaitan dengan kerja dan organisasi tentunya juga dipengaruhi oleh lama seorang berada dalam dunia kerja. Penyajian responden lama masa bekerja adalah sebagai berikut

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	N	%
1	1 – 2 tahun	5	20 %
2	2,5 – 4 tahun	26	64%
3	≥ 5 tahun	9	16%
Jumlah		40	100%

Responden telah bekerja di CV. Martabe Nauli Medan antara 1 tahun s/d 2 tahun ada 5 (20%) responden, dimana sebagian besar responden telah bekerja antara 2,5 tahun- 4 tahun ada 26 (64%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja di CV. Martabe Nauli Medan dan sudah cukup lama mengenal lingkungan kerjanya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Pola pikir pekerja akan dapat berbeda tergantung pada jenis kelamin. Penyajian karakteristik respondent berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	N	%
1	Laki-laki	22	65%
2	Perempuan	18	35%
Jumlah		40	100%

Dari tabel dapat dilihat mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 (65%) responden dan selebihnya 18 (35%) adalah perempuan, hal

ini menunjukkan tenaga kerja laki-laki lebih banyak digunakan di CV. Martabe Nauli Medan

C. Penyajian Data Kuesioner

Data-data yang diperoleh dari penyebaran CV . Martabe Nauli Medan Adapun jumlah kuesioner yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu 40 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 16 item yang terdiri dari 5 item untuk variabel gaji (X_1), 6 item untuk variabel insentif (X_2) dan 5 item untuk variabel kinerja karyawan (Y)

a. Distribusi Pendapat Responden Variabel Gaji(X_1)

Tabel 4.4

Karyawan diberikan keadilan internal yang sama rata oleh perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	57.5	57.5	57.5
	Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari jawaban tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa 17(42,5%) responden mengatakan sangat setuju karyawan diberikan keadilan internal yang sama rata oleh perusahaan.

Tabel 4.5**Perusahaan memberikan keadilan eksternal bagi setiap masing-masing devisi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	28	70.0	70.0	72.05
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa 28 (70%) responden mengatakan setuju Perusahaan memberikan keadilan eksternal bagi setiap masing-masing devisi

Tabel 4.6**Perusahaan sudah memberikan taraf hidup yang layak kepada para karyawannya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	23	57.5	57.5	62.5
	Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa 23(57.5%) responden mengatakan setuju perusahaan sudah memberikan taraf hidup yang layak kepada karyawannya.

Tabel 4.7**Gaji yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puas dan mampu memenuhi kebutuhan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	62.5	62.5	62.5
Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa 25 (62,5%) responden mengatakan sangat setuju Gaji yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puas dan mampu memenuhi kebutuhan.

Tabel 4.8**Gaji yang diberikan perusahaan kepada anda saat ini mampu menimbulkan rasa semangat dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Setuju	19	47.5	47.5	42.0
Sangat Setuju	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa 20(50%) responden mengatakan sangat setuju gaji yang diberikan perusahaan kepada anda saat ini menimbulkan semangat dalam bekerja

b. Distribusi Pendapat Responden Variabel Insentif (X2)**Tabel 4.9****Saya menerima insentif sesuai dengan kinerja saya yang saya capai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	12.5	12.5	12.5
Setuju	18	45.0	45.0	57.5
Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa 18 (45%) responden mengatakan setuju saya menerima insentif sesuai dengan kinerja yang saya capai.

Tabel 4.10**Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	12.5	12.5	12.5
Setuju	20	50.0	50.0	62.5
Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa 20(50%) responden mengatakan setuju Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Tabel 4.11**Sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan sama rata atau adil**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	18	45.0	45.0	52.5
Sangat Setuju	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa 28(56%) responden mengatakan sangat setuju pelatihan meningkatkan keterampilan saya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

Tabel 4.12**Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa kerja didalam perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	12.5	12.5	12.5
Setuju	22	55.0	55.0	67.5
Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa 22(55%) responden mengatakan setuju insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa kerja didalam perusahaan.

Tabel 4.13**Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Setuju	32	80.0	80.0	85.0
Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa 32(80%) responden mengatakan setuju insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan jabatan.

Tabel 4.14**Insentif yang diberikan berdasarkan Tingkat kesenioritasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Setuju	28	70.0	70.0	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa 28(70%) responden mengatakan setuju Insentif yang diberikan berdasarkan tingkat kesenioritasan

c. Distribusi Pendapat Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.15

Karyawan sudah meningkatkan kuantitasnya di dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	10.0	10.0	10.0
Setuju	28	70.0	70.0	80.0
Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa 28 (70%) responden mengatakan setuju. Karyawan sudah meningkatkan kuantitasnya di dalam bekerja

Tabel 4.16

Hasil kerja karyawan memiliki kualitas yang baik bagi perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Setuju	32	80.0	80.0	87.5
Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa 32 (80%) responden mengatakan setuju Hasil kerja karyawan memiliki kualitas yang baik bagi perusahaan.

Tabel 4.17**Perusahaan mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	7.5	7.5	7.5
Setuju	32	80.0	80.0	87.5
Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa 32 (80%) responden mengatakan setuju Perusahaan mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.18**Karyawan diberikan tanggung jawab penuh oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Setuju	32	80.0	80.0	85.0
Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa 32 (85%) responden mengatakan setuju karyawan diberikan tanggung jawab penuh oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas.

Tabel 4.19

Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dan kreativitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Setuju	28	70.0	70.0	75.0
Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa 28 (70%) responden mengatakan setuju Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dan kreativitas.

D. UJI INSTRUMENT

1. Uji Validitas

Uji validitas kuesioner dapat dilakukan dengan metode *produk Momen Pearson (Bivariate Pearson)* dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Kriteria Pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika *Pearson Correlation* > r tabel (uji 2 sisi) : instrument valid
- 2) Jika *Pearson Correlation* < r tabel (uji 2 sisi) : instrument tidak valid

Nilai r tabel pada sig 5% (*) dengan uji sisi terhadap 40 responden adalah 0,312 dan r tabel pada sig 1% (**) dengan uji 2 sisi terhadap 40 responden adalah 0,403

Tabel 4.20**Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaji (X₁)**

KUESIONER VARIABEL	PEARSON CORRELATION	r.table	KETERANGAN
P1 (X ₁)	0,484**	0,403	Valid
P2 (X ₁)	0,838**	0,403	Valid
P3 (X ₁)	0,708**	0,403	Valid
P4 (X ₁)	0,812**	0,403	Valid
P5 (X ₁)	0,683**	0,403	Valid

Sumber : Pengelolahan data spss 2016

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui variabel gaji mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel gaji yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dan layak untuk dijadikan pengujian ke tahap berikutnya. Uji validitas untuk masing-masing dari variabel menunjukkan nilai yang berbeda diatas r tabel n=40 yaitu 0,403

Tabel 4.21**Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Insentif(X₂)**

KUESIONER VARIABEL	PEARSON CORRELATION	r.table	KETERANGAN
P1 (X ₂)	0,686**	0,403	Valid
P2 (X ₂)	0,572**	0,403	Valid
P3 (X ₂)	0,605**	0,403	Valid
P4 (X ₂)	0,721**	0,403	Valid
P5 (X ₂)	0,450**	0,403	Valid
P6 (X ₂)	0,664**	0,403	Valid

Sumber : Pengelolahan data spss 2016

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui variabel insentif mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel insentif yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dan layak untuk dijadikan

pengujian ke tahap berikutnya. Uji validitas untuk masing-masing dari variabel menunjukkan nilai yang berbeda diatas r tabel n=40 yaitu 0,403

Tabel 4.22

Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

KUESIONER VARIABEL	PEARSON CORRELATION	r.table	KETERANGAN
P1 (X ₂)	0,536**	0,403	Valid
P2 (X ₂)	0,739**	0,403	Valid
P3 (X ₂)	0,688**	0,403	Valid
P4 (X ₂)	0,411**	0,403	Valid
P5 (X ₂)	0,676**	0,403	Valid

Sumber : Pengolahan data spss 2016

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui variabel kinerja karyawan mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dan layak untuk dijadikan pengujian ke tahap berikutnya. Uji validitas untuk masing-masing dari variabel menunjukkan nilai yang berbeda diatas r tabel n=40 yaitu 0,403

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.23

Hasil Pengujian Reliabilitas

VARIABEL	ALPHA	KETERANGAN
GAJI	0,746	Reliabel
INSENTIF	0,799	Reliabel
KINERJA KARYAWAN	0,741	Reliabel

Sumber : Pengolahan data spss 2016

Dari hasil output reliability, variabel gaji menunjukkan reliabel dengan *Cronbach's Alpha* $0.746 > 0.403$. Sedangkan untuk variabel insentif, dari hasil *output reliability* menunjukkan bahwa variabel insentif adalah reliabel dengan

Cronbach's Alpha $0.797 > 0.403$. Untuk variabel kinerja karyawan mempunyai *Cronbach's Alpha* $0.520 > 0.403$, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan adalah reliabel.

E. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov test*.

Tabel 4.24

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37417852
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.072
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.827
Asymp. Sig. (2-tailed)		.501
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Pengolahan data spss 2016

Besarnya nilai *kolmogorov-smirnov test* adalah 0,827 dan probabilitas signifikansinya $> \alpha$ yaitu 0,000. Dengan demikian, data residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikoneritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut ini disajikan cara mendeteksi Multikolinieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 4.25

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.088	1.118		3.657	.001		
	GAJI	.445	.122	.491	3.659	.001	.117	8.544
	INSENTIF	.263	.073	.484	3.606	.001	.117	8.544

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

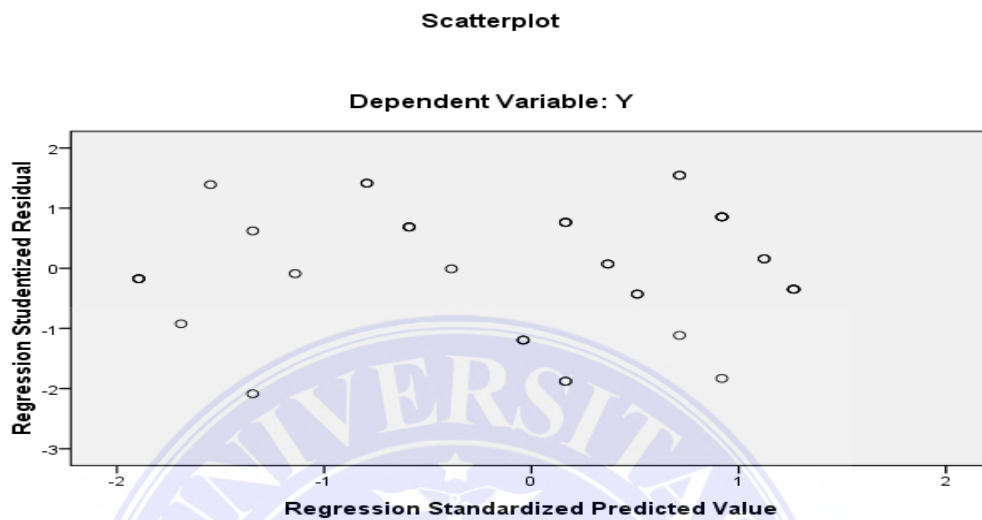
Sumber : Pengolahan data spss 2016

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa :

- Nilai VIF dari gaji dan insentif sebesar 8.544, ini berarti terjadi multikoleritas antar variabel independen dalam model regresi.
- Nilai *Tolerance* dari nilai gaji dan insentif lebih kecil dari 0,1 ini berarti terjadi multikoleritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2



Sumber : Pengolahan data spss 2016

Berdasarkan pancaran pada scatter plot tidak menunjukkan pola tertentu (acak) hal ini memperjelas bahwa tidak terdapat problem heterokedastisitas.

F. Uji Statistik

1. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (kinerja) dengan variabel independen (gaji dan insentif), dengan tujuan untuk mengestimasi atau rata-rata populasi dan nilai rata-rataa kinerja berdasarkan variabel gaji dan insentif.

Tabel 4.26
Hasil dan Pengujian Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.088	1.118		3.657	.001
	GAJI	.445	.122	.491	3.659	.001
	INSENTIF	.263	.073	.484	3.606	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data spss 2016

Pada tabel 4.26 diatas dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 4.088 + 0,491 X_1 + 0,484 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaji

X₂ = Insentif

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien variabel gaji (X₁) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,491 atau sebesar 49,1% dan koefisien insentif (X₂) mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,484 atau 48,4%. Besarnya koefisien X₁ dan X₂ menjelaskan bahwa gaji dan insentif akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada gaji dan insentif tersebut akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan regresi di atas, gaji lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV. Martabe Nauli Medan

G. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

a. Pengaruh gaji Terhadap kinerja karyawan

Dari nilai t-tabel dengan derajat bebas $40-3 = 37$ dan taraf nyata 5% adalah 1.304. parameter estimasi pengaruh gaji terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien t-hitung $>$ t-table sebesar $3.659 > 2.026$ dengan signifikan sebesar 0,001, nilai tersebut menunjukkan bahwa pada taraf 5% hipotesis yang menyatakan gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji yang lebih baik akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh insentif Terhadap kinerja karyawan

Parameter estimasi pangaruh insentif terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien t-hitung $>$ t- tabel sebesar $3.606 > 2.026$ dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai menunjukkan bahwa pada taraf 5%, hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 menyatakan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

c. Pengaruh gaji dan insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh secara simultan dari dua *predicator* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sebagai berikut :

Tabel 4.27
Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.540	2	32.270	218.663	.000 ^a
	Residual	5.460	37	.148		
	Total	70.000	39			

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJI

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengelolahan data spss 2016

Dari uji F, didapat F_{hitung} sebesar 218.663 dengan tingkat signifikan 0.000 jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($218.663 > 0,325$) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Martabe Nauli Medan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hitpotesis dari penelitian ini dapat terbukti.

3. Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase atas persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antar nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu). Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). hal ini model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya

Tabel 4.28
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

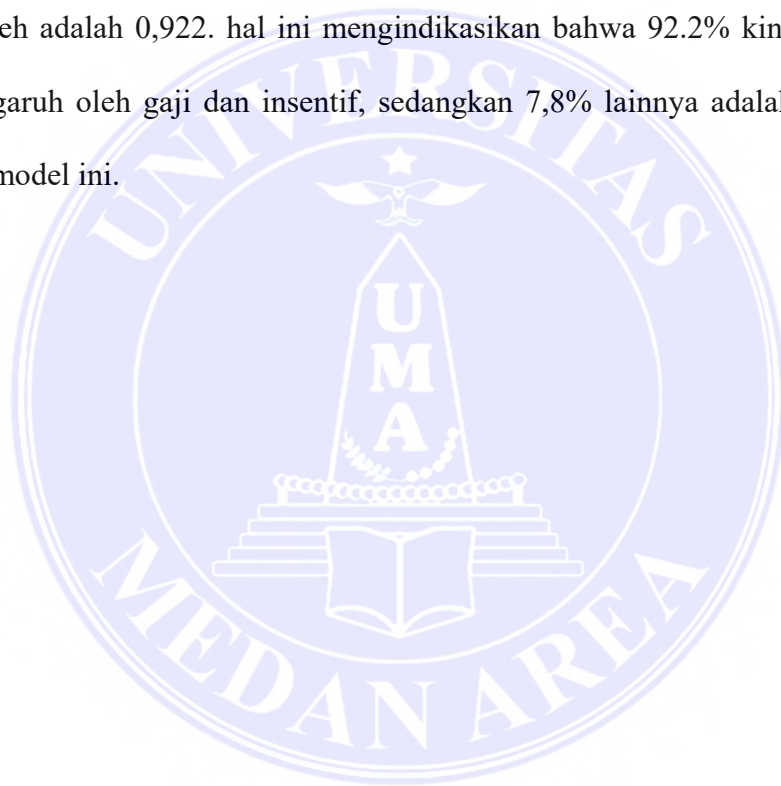
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.922	.918	.38416

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJI

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data spss 2016

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat R square yang diperoleh adalah 0,922. hal ini mengindikasikan bahwa 92.2% kinerja karyawan di pengaruh oleh gaji dan insentif, sedangkan 7,8% lainnya adalah karna faktor diluar model ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Model penelitian ini menggunakan tiga hipotesis dan pengujian, terhadap ketiga hipotesis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima. Dari analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Martabe Nauli Medan. Berdasarkan hasil regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel gaji (X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0.491 dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung gaji sebesar 3.659. Diketahui untuk nilai t tabel ($df=37, \alpha = 0,05$) sebesar 2.026. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap CV Martabe Nauli Medan. Berdasarkan hasil linear berganda dapat diketahui bahwa variabel insentif (X_2) memberikan nilai koefisien 0.484 dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0,05$. Hasil uji sigifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung gaji sebesar $3.606 > 2.026$.
3. Gaji dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CV Martabe Nauli Medan. Dari uji F dapat dilihat F hitung sebesar 218.663 dengan signifikan 0.000. Dengan mencari pada tabel F

dengan $df_1=2$ dan $df_2=37$, diperoleh F tabel 3.25 dimana F hitung $>$ F tabel $218.663 > 3.25$ dengan signifikan yang lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Martabe Nauli Medan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, bagi karyawan itu sendiri, dan bagi peneliti selanjutnya, yaitu diantaranya:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaji pada CV. Martabe Nauli medan, perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan para karyawannya sehingga perusahaan diharapkan terus memotivasi para karyawan agar berdedikasi penuh pada perusahaan dengan diberikanya penghargaan-penghargaan atas kerja keras para karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai insentif pada CV. Marabe Nauli Medan, perusahaan seharusnya lebih lagi memperhatikan insentif karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan CV. Martabe Nauli Medan, para karyawan diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme untuk menaati peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan dan diatur oleh perusahaan serta untuk mengetahui perkembangan kinerja karyawan hendaknya perusahaan melakukan penilaian kinerja disarankan setiap 3 bulan sekali atau 6 bulan sekali serta penilaian kerja dilakukan dengan transparan dan lebih objektif.



DAFTAR PUSTAKA

- As' ad. Moh. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia Indonesia, Yogyakarta.
- Bambang, dkk (2012), *Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk)*
- Diviani (2015), *Analisis Pangaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*
- Dessler, Gary (2009), *Manajemen Sumber daya Manusia*, PT Indeks, Jakarta
- Ghozali, I. (2005), *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos Versi 21.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T. H. (2009), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Refisi, Penerbit BPFE Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Hariandja. M. T. E (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Kadirasman (2012), *Manajemen Kompensasi*, PT. Raja Grafindo Pesada, Jakarta
- Mahsun. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mulyadi, (2008), *Sistem Akuntansi*, Salemba Empat, Jakarta
- Mankunegara, A. Prabu. (2005), *Evaluasi Kinerja SDm*, Revika Adi Tama, Bandung.
- Mankunegara, A. Prabu. (2009), *Manajemen Sumber Daya Mansusia*, Revika Adi Tama, Bandung

Raymon A Noe (2004), *Fundamentals Of Human Resource Management*, McGraw Hill Lirwin, New York.

Sembiring, M (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusaka Setia, Bandung.

Simamora, Henry (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3, Cetakan kedua YKPN, Yogyakarta.

Siagian, S.P (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono (2012), *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasi Dengan SPSS 21.0 for windows*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.

Sumatno dan Doony Junny Priansa (2011), *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfa Beta, Bandung.

Syuhadhak, S (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.

Soemarso. S. R. (2009), *Akuntansi Suatu Pengantar Jilid I*, Salemba Empat, Jakarta.

Veitzhal Rivai (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktif*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

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

/SAVE RESID.

NPAR TESTS
/K-S(NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37417852
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.072
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.827
Asymp. Sig. (2-tailed)		.501
a. Test distribution is Normal.		

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.922	.918	.38416

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.540	2	32.270	218.663	.000 ^a
	Residual	5.460	37	.148		
	Total	70.000	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.088	1.118		3.657	.001		
	X1	.445	.122	.491	3.659	.001	.117	8.544
	X2	.263	.073	.484	3.606	.001	.117	8.544

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	25.193	.37	.00	.09
	3	.000	94.649	.63	1.00	.91

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

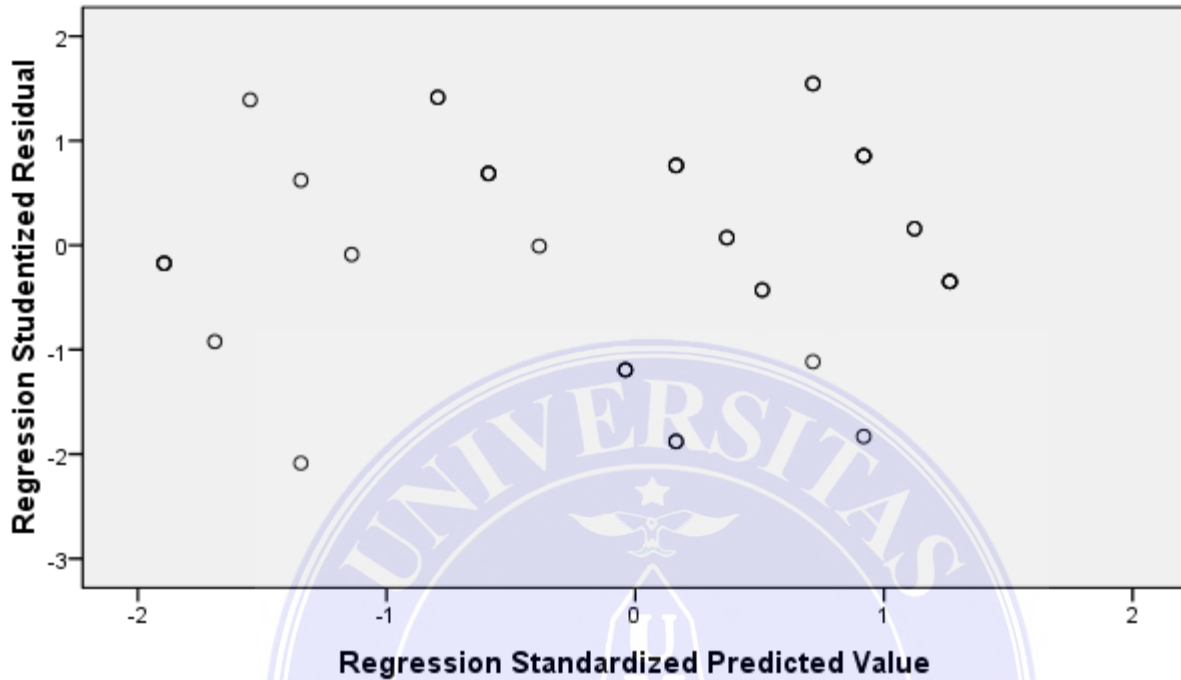
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.0625	22.1270	20.5000	1.28641	40
Std. Predicted Value	-1.895	1.265	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.065	.153	.102	.027	40
Adjusted Predicted Value	18.0710	22.1417	20.5001	1.28713	40
Residual	-.77036	.58092	.00000	.37418	40
Std. Residual	-2.005	1.512	.000	.974	40
Stud. Residual	-2.086	1.546	.000	1.004	40
Deleted Residual	-.83357	.60696	-.00008	.39792	40
Stud. Deleted Residual	-2.190	1.576	-.006	1.024	40
Mahal. Distance	.149	5.201	1.950	1.504	40
Cook's Distance	.000	.119	.021	.029	40
Centered Leverage Value	.004	.133	.050	.039	40

a. Dependent Variable: Y

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Y



```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
DATASET CLOSE DataSet0.
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5

/ORDER=ANALYSIS.

CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability X1

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.466	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.4250	1.687	.188	.449
P2	17.6000	1.836	.077	.516
P3	17.5250	1.384	.349	.330
P4	17.4750	1.640	.240	.416
P5	17.3750	1.369	.391	.299

Correlations X1

[DataSet1]

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.285	-.047	.170	.085	.504**
	Sig. (2-tailed)		.074	.773	.295	.600	.001
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.285	1	.068	-.185	.023	.404**
	Sig. (2-tailed)	.074		.676	.252	.886	.010
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	-.047	.068	1	.286	.471**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.773	.676		.074	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.170	-.185	.286	1	.271	.540**
	Sig. (2-tailed)	.295	.252	.074		.090	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.085	.023	.471**	.271	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.600	.886	.002	.090		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.504**	.404**	.666**	.540**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Frequencies X1

[DataSet1]

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	57.5	57.5	57.5
	SS	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	28	70.0	70.0	72.5
	SS	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P3

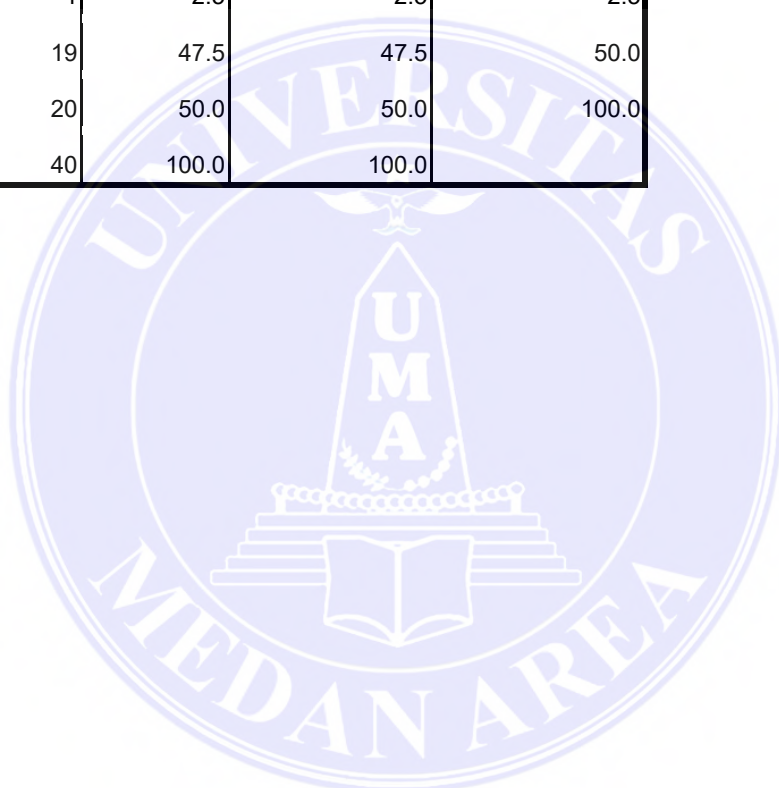
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	23	57.5	57.5	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	62.5	62.5	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	19	47.5	47.5	50.0
	SS	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6

/ORDER=ANALYSIS.

CORRELATIONS

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability X2

[DataSet2]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.1500	4.182	.515	.733
P2	21.2000	4.215	.522	.730
P3	21.0500	4.254	.554	.720
P4	21.2500	4.346	.493	.737
P5	21.3500	4.951	.486	.743
P6	21.2500	4.654	.529	.730

Correlations X2

[DataSet2]

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.279	.602**	.207	.321*	.405**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.082	.000	.199	.043	.010	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.279	1	.303	.472**	.260	.519**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.082		.058	.002	.105	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.602**	.303	1	.238	.404**	.377*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.058		.140	.010	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.207	.472**	.238	1	.555**	.337*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.199	.002	.140		.000	.034	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.321*	.260	.404**	.555**	1	.135	.616**
	Sig. (2-tailed)	.043	.105	.010	.000		.406	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.405**	.519**	.377*	.337*	.135	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.017	.034	.406		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.704**	.705**	.719**	.679**	.616**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Frequencies X2

[DataSet2]

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	12.5	12.5	12.5
	S	18	45.0	45.0	57.5
	SS	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	12.5	12.5	12.5
	S	20	50.0	50.0	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	18	45.0	45.0	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	12.5	12.5	12.5
	S	22	55.0	55.0	67.5
	SS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	32	80.0	80.0	85.0
	SS	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	28	70.0	70.0	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
DATASET CLOSE DataSet2.
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5

/ORDER=ANALYSIS.

CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability Y

[DataSet3]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.439	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16.4000	1.221	.230	.387
P2	16.4500	1.485	.098	.470
P3	16.4500	1.279	.307	.331
P4	16.4000	1.374	.218	.393
P5	16.3000	1.190	.300	.328

[DataSet3]

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-.125	.188	.277	.200	.597**
	Sig. (2-tailed)		.441	.245	.084	.215	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	-.125	1	.241	.103	.066	.425**
	Sig. (2-tailed)	.441		.135	.526	.685	.006
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.188	.241	1	-.026	.287	.595**
	Sig. (2-tailed)	.245	.135		.874	.073	.000
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.277	.103	-.026	1	.135	.520**
	Sig. (2-tailed)	.084	.526	.874		.406	.001
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.200	.066	.287	.135	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.215	.685	.073	.406		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.597**	.425**	.595**	.520**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Frequencies Y

[DataSet3]

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table Y

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	10.0	10.0	10.0
	S	28	70.0	70.0	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	32	80.0	80.0	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P3

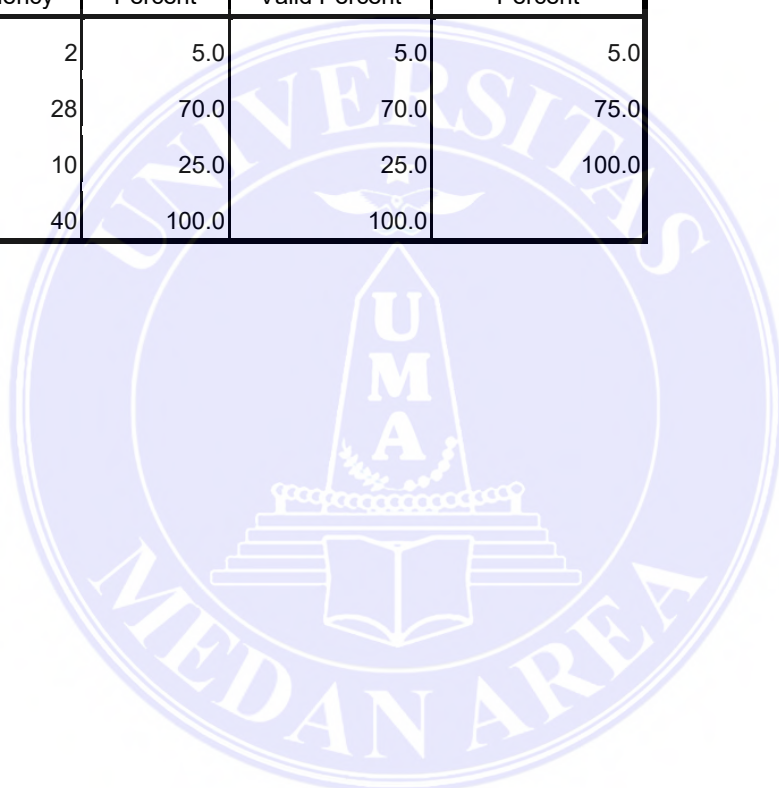
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	32	80.0	80.0	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	32	80.0	80.0	85.0
	SS	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	28	70.0	70.0	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



IDENTITAS DIRI

NAMA :

Jenis Kelamin : **L / P ***

Status Marital : **Single / Menikah ***

Usia : **Tahun**

Pendidikan :

Pekerjaan /Posisi :

Lama Bekerja : **Tahun**

** Coret yang tidak perlu*

PETUNJUK PENGISIHAN

Pada halama ini berikut ini terdapat tiga anket, yaitu **Agket I (Gaji), II (Insentif) dan III (Kinerja karyawan)**. Pada masing-masing anket berisi beberapa pernyataan dan anda diminta memberikan tanggapan atas pernyataan tersebut. Sebelum menjawab ada **beberapa hal yang perlu anda perhatikan**, yaitu :

1. Pada anket ini tidak ada jawaban yang salah dan benar, anda diminta untuk menjawab secara jujur dengan keadaan diri anda dan bukan berdasarkan atas apa yang anda anggap baik.
2. Perlu anda ketahui bahwa hasil jawaban anda akan kami rahasikan dan tidak berpengaruh pada penilaian perusahaan terhadap anda
3. Jika telah selesai, periksalah kembali jawaban anda, pastikan semua pernyataan telah terjawab. Terima kasih.

-Selamat Mengerjakan-

B. KUESIONER

Berilah Tanda *Cheklis* (x)

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Gaji (X ₁)	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan diberikan keadilan internal yang sama rata oleh perusahaan					
2	Perusahaan memberikan keadilan eksternal bagi setiap masing-masing devisi					
3	Perusahaan sudah memberikan taraf hidup yang layak kepada para karyawannya					
4	Gaji yang diberikan oleh perusahaan saat ini dirasa puas dan mampu memenuhi kebutuhan					
5	Gaji yang diberikan perusahaan kepada anda saat ini mampu menimbulkan rasa semangat dalam bekerja					
No	Insentif (X ₂)	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menerima insentif dengan kinerja yang saya capai					
2	Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup					
3	Sistem insentif diterapkan oleh perusahaan sama rata atau adil					
4	Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa kerja dalam perusahaan					
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan jabatan					
6	Insentif yang diberikan berdasarkan tingkat kesenioritasan					
No	Kinerja (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan sudah meningkatkan kuantitasnya di dalam bekerja					

2	Hasil kerja karyawan memiliki kualitas yang baik bagi perusahaan					
3	Perusahaan mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Karyawan diberikan tanggung jawab penuh oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas					
5	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dan kreativitas					

