

**PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN KESEHATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV(Persero) UNIT USAHA ADOLINA PERBAUNGAN
SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

Oleh

**TATAMARA
12.832.0148**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif dan Jaminan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai

Nama Mahasiswa : TATAMARA

No. Stambuk : 12 832 0148

Program : Manajemen



Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2017

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN KESEHATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) UNIT USAHA ADOLINA PERBAUNGAN SERDANG BEDAGAI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan jaminan kesehatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Penelitian ini adalah asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PKS PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai sebanyak 150 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive random sampling* dan pengambilan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh ukuran sampel 60 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian dengan menggunakan uji signifikansi parsial (uji t) insentif diperoleh, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,105 > 1,671$) menunjukkan variabel insentif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan jaminan kesehatan diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,785 < 1,671$), menunjukkan jaminan kesehatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Uji signifikansi simultan (uji f) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($56,430 > 3,16$) menunjukkan insentif dan jaminan kesehatan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,664. Nilai ini mengindikasikan bahwa 66,4% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh insentif dan jaminan kesehatan. Sedangkan sisanya sebesar 33,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Disarankan kepada perusahaan untuk dapat memperbaiki insentif dan meningkatkan jaminan kesehatan karyawan terutama bagi karyawan terkait pekerjaan yang berdampak pada peningkatan motivasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Insentif, Jaminan Kesehatan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT
EFFECT OF INCENTIVES AND HEALTH INSURANCE ON
EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT. NUSANTARA IV (Persero)
BUSINESS UNIT ADOLINA PERBAUNGAN SERDANG BEDAGAI

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of incentives and health insurance on employee performance at PT. Nusantara IV (Persero) Business Unit Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. This research is associative. The data used are primary and secondary data. The population in this study are employees who work on PKS PT Nusantara IV (Persero) Business Unit Adolina Perbaungan Serdang Bedagai of 150 people. The sample was determined by using purposive random sampling method and sample size using Slovin formula, so the sample size of 60 people was obtained. Hypothesis testing is done by using multiple linear regression method. Result of research by using partial significance test (t test) incentive was obtained, $t_{count} > t_{table}$ ($9,105 > 1,671$) showed incentive variable influenced and significant to employee performance. While health insurance obtained $t_{count} < t_{table}$ ($0,785 < 1,671$), shows health insurance does not affect the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Business Unit Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Simultaneous significance test (f test) obtained $F_{count} > F_{table}$ ($56,430 > 3,16$) shows incentive and health guarantee have an effect on and signifikan to employee performance. Furthermore the coefficient of determination (R^2) obtained R Square value of 0.664. This value indicates that 66.4% of variations or changes in employee performance can be explained by incentives and health insurance. While the rest of 33.6% explained by other reasons not examined in this study. It is advisable to the company to be able to improve incentives and improve employee health insurance especially for employees related to work which impact on improving employee performance motivation.

Keywords: Incentives, Health Insurance, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Jaminan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai”**.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, motivasi dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis dengan sepenuh hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang selaku, Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, arahan dan banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, kritik, arahan dan banyak meluangkan waktu untuk membimbing penulis hingga penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen yang telah membekali ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan serta tidak lupa juga kepada seluruh staf dan pegawai yang telah membantu urusan administrasi penulis.
7. Teristimewa penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan tak ternilai kepada kedua orangtua tercinta yaitu Ayahanda H. Hilsan Achdar, SE dan Ibunda Tapi Veria Indriani Lubis yang telah menanamkan nilai - nilai ketakwaan, ketekunan dan kerja keras dalam diri penulis sendiri.
8. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada suami saya Fandy Frimadana Butarbutar atas dukungan semangat dan waktu bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Ananda Talitha Azura Butatbutar dan Fadhila Aura Butarbutar yang secara langsung/tidak langsung telah memberikan dukungan dan motivasi bagi penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
10. Kepada seluruh rekan – rekan seangkatan di Fakultas Ekonomi Manajemen yang tidak dapat penulis sebutan satu persatu, khususnya sahabat-sahabat “Just Us” yang selalu memberikan dukungan semangat dan waktunya.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan menambah wawasan bagi kita semua.

Medan, 23 September 2016

Peneliti,

TATAMARA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KERANGKA TEORITIS	
A. Uraian Teori.....	6
1. Kinerja Karyawan	6
1.1 Pengertian Kinerja.....	6
1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	6
1.3 Penilaian Kinerja Karyawan	7
1.4 Jenis Kerja	8
2. Pengertian Insentif	9
2.1 Tujuan Pemberian Insentif	10
2.2 Jenis-jenis Insentif	11

2.3 Indikator-indikator Pemberian Insentif...	12
3. Jaminan Kesehatan	14
3.1 Tujuan Pemberian Jaminan Kesehatan...	14
3.2 Karakteristik Jaminan Kesehatan	14
B. Peneliti Terdahulu	16
C. Kerangka Konseptual	18
D. Hipotesis	20

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	21
B. Populasi dan Sampel Penelitian	22
C. Definisi Operasional Variabel	24
D. Jenis dan Sumber Data.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisis Data	27
1. Uji Validitas	27
2. Uji Reliabilitas	28
G. Uji Asumsi Klasik	28
1. Uji Normalitas	29
2. Uji Heteroskedastisitas	29
3. Uji Multikolinearitas	29
4. Analisis Regresi Linear Berganda	29
H. Uji Hipotesis	30
1. Uji t	30
2. Uji F	31

3. Uji Koefisien Determinasi	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	32
1. Gambaran Umum Perusahaan	32
2. Visi dan Misi	33
3. Struktur Organisasi	34
B. PEMBAHASAN	34
1. Deskripsi Hasil Penelitian	34
2. Karakteristik Responden	35
3. Hasil Jawaban Responden	36
C. Uji Validitas Dan Realibilitas	42
D. Uji Statistik	45
E. Uji Asumsi Klasik	46
F. Uji Hipotesis	49
G. Pembahasan Penelitian	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

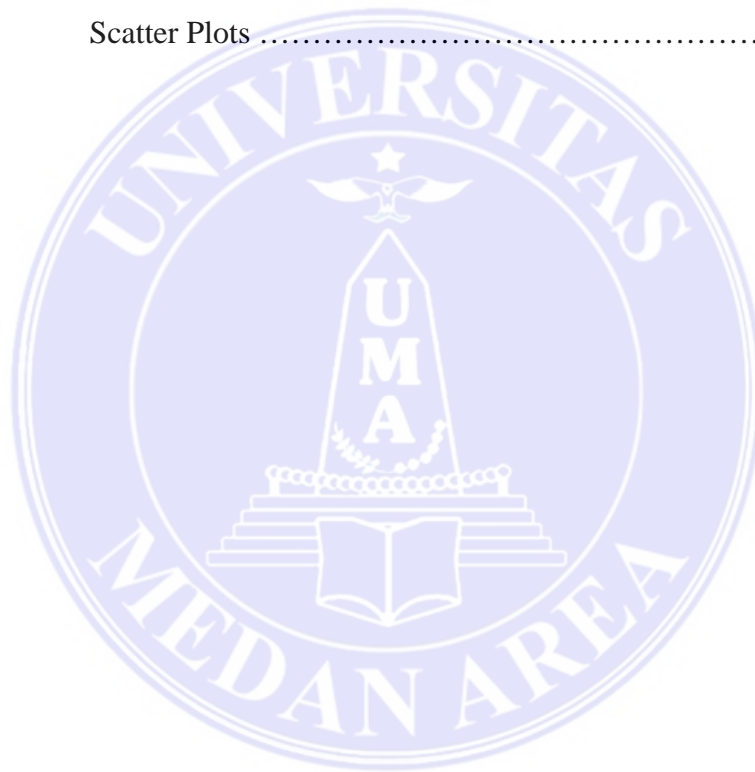
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
2.1	Peneliti Terdahulu	16
3.1	Jadwal Penelitian	22
3.2	Populasi Penelitian	22
3.4	Defenisi Operasional.....	24
3.5	Instrumen Skala Linkert	26
4.1	Distribusi Usia Responden	35
4.2	Distribusi Jenis Kelamin	36
4.3	Distribusi Jawaban Responden Insentif	37
4.4	Distribusi Jawaban Responden Jaminan Kesehatan	39
4.5	Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	41
4.6	Hasil Uji Validitas Insentif	43
4.7	Hasil Uji Validitas Jaminan Kesehatan	43
4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	44
4.9	Hasil Uji Reliabilitas	44
4.10	Analisis Regresi Linier Berganda	45
4.11	Uji Multikolinieritas	48
4.12	Hasil Uji Simultan	49
4.13	Hasil Uji Parsial	50
4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual	19
4.1	Struktur Organisasi	34
4.2	Grafik Histogram	46
4.3	Kurva P-Plots	47
4.4	Scatter Plots	51



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat potensial untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga banyak perusahaan yang mengubah system manajemen sumber daya manusianya dari sistem yang tergantung peraturan dan prosedur yang menjadi sesuatu sistem yang mengacup ada kebutuhan karyawan. Perusahaan dapat memberdayakan karyawan dalam rangka meningkatkan potensi kerja karyawan. Berbagai upaya yang ditawarkan oleh kebanyakan perusahaan adalah dengan adanya kompensasi, promosi, gaji, program pelayanan kesejahteraan dan pelatihan. Namun semua hal tersebut kembali lagi kepada karyawan itu sendiri, bagaimana dengan tanggapan karyawan terhadap upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

Program insentif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan baik secara personal maupun kolektif. Hal ini bias menguntungkan perusahaan karena dengan motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan profit perusahaan. Insentif yang diberikan bias berupa bonus atas kerjanya yaitu berupa tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawannya, kenaikan gaji dan pangkat juga bias meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai insentif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto (2005:18) bahwa “Insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan oleh

perusahaan kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan individu dan perusahaan”.

Selain dari insentif, maka jaminan kesehatan juga merupakan salah satu unsur yang bias meningkatkan motivasi kerja karyawan karena jaminan kesehatan yang diberikan bias memberikan kenyamanan dan ketentraman karyawan ketika bekerja. Hal ini juga berpengaruh kepada perusahaan baik secara produktivitas maupun kinerjanya. Jaminan kesehatan yang diberikan antara lain bila karyawan mengalami sakit bias dirawat inap dan rawat jalan tergantung penyakitnya, dan semua biayanya ditanggung oleh perusahaan yang telah mengasuransikan karyawannya kepada pihak asuransi serta asuransi tersebut tidak hanya bagi karyawan itu sendiri, anak dan istri karyawan juga ditanggung oleh perusahaan.

Insentif dan jaminan kesehatan merupakan salah satu unsur yang dapat menunjang motivasi kerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka perusahaan sebagai tempat bernaungnya karyawan akan mendapatkan keuntungan baik itu berupa produktivitas kerja yang tinggi maupun pencapaian target yang mungkin akan dapat tercapai.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai merupakan salah satu Unit Usaha dari PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Bergerak dalam industri perkebunan dimana deskripsi bisnisnya adalah pembudidayaan tanaman, pengolahan dan penjualan produk kelapa sawit dan teh. PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) memiliki areal kebun Kelapa Sawit seluas

8.961.08 Ha, merupakan produsen CPO terbesar di antara PTPN lainnya. PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) mempunyai potensi memberikan pendapatan besar selain hasil perkebunan khususnya kelapa sawit apabila dapat memaksimalkan pengolahan buah kelapa sawit selain menghasilkan CPO (*Crude Palm Oil*).

Sistem pembagian insentif menggunakan system pembagian keuntungan dimana sejumlah keuntungan yang didapat dari penjualan dibagikan perjabatan. Namun, pemberian insentif tidak diberikan dari keuntungan secara total. Insentif juga diberikan tidak berdasarkan prestasi kerja dari karyawan. Insentif diberikan tidak sesuai waktu pembayarannya. Karyawan merasa kurang puas, pemberian insentif yang berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan dan prestasi kerja karyawan, membuat jumlah insentif yang diterima karyawan tidak tetap atau jumlahnya berubah-ubah setiap bulan. Hal ini karena penjualan CPO tidak tetap setiap bulannya serta prestasi kerja karyawan tidak selalu stabil setiap bulannya yang dinilai oleh perusahaan. Keuntungan dan prestasi kerja yang menurun mengakibatkan insentif karyawan yang menurun pula.

Selain permasalahan di atas, karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai merasa kurang puas dengan jaminan kesehatan yang telah memberikan jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan kecelakaan kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Jaminan kesehatan juga diberikan kepada karyawan yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan. Namun, pemberian jaminan kesehatan

tidak diberikan secara umum karena karyawan berstatus karyawan tetap saja yang menerima jaminan kesehatan sedangkan karyawan *outsourcing* tidak menerima jaminan kesehatan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana **"Pengaruh Insentif dan Jaminan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan pembahasan pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai ?
2. Apakah Jaminan kesehatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai ?
3. Apakah insentif dan jaminan kesehatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui jaminan kesehatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui insentif dan jaminan kesehatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan Serdang Bedagai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek - aspek SDM secara lebih baik.
2. Bagi penulis, menjadi bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu Manajemen.
3. Bagi pihak lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang sehubungan dengan pengaruh insentif dan jaminan kesehatan terhadap kinerja karyawan dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian.
4. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dan berkembang.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut mangkunegara (2009: 18) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*cooperate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Malthis & Jakson (2002:180) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain adalah:

1. Kuantitas Kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
2. Kualitas Kerja adalah kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja.

Menurut Simamora dalam Mankunegara (2009:4) kinerja seseorang atau kelompok dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor Individual yang terdiri dari : Kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis : Persepsi, *Attitude*, *personality*, Pembelajaran, Motivasi.
3. Faktor Organisasi : Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job Design*.

1.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah suatu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pemimpin. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “*like dan dislike*” dari penilai, agar obyektifitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian itu penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.

Menurut As'ad (2001:27) ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja yaitu :

a. *Subjektive Procedures*

Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh: supervisor (atasan), subordinates (bawahannya), pers (kelompok kerja), rekan-rekan sekerja, *out-side observer* (para observer dari luar) dan *self* (diri sendiri).

b. *Direct Measures*

Metode ini tidak seperti metode terdahulu dimana evaluator dimintai pertimbangannya terhadap perilaku kerja karyawan yang menjadi bawahannya. Ada 2 (dua) tipe untuk evaluasi ini yaitu :

1. Berhubungan dengan produksi, yaitu menyangkut unit-unit uang di

produksi dan kualitas produk.

2. Berhubungan dengan *personal information*, yaitu meliputi absensi, ketepatan datang, keluhan–keluhan dari karyawan, waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaan dan sebagainya.

c. *Propiciency Testing*

Merupakan pendekatan lain dalam mengevaluasi kecakapan karyawan. Dalam hal ini karyawan yang di tes diminta untuk memerankan pekerjaan seperti keadaan yang sesungguhnya.

Menurut Rivai (2005:214) aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dikelompokkan menjadi 2 yaitu :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk pelaksanaan tugas serta pengalaman dan pelatihan.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak di unit masing masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab karyawan.

1.4 Jenis Kerja

Dalam suatu organisasi dikenal ada 3 (tiga) jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja operasional (*operation performance*). Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumberdaya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misinya.
2. Kinerja administrasi (*administrative performance*). Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur

administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

3. Kinerja strategik (*strategic performance*). Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan.

2. Pengertian Insentif

Insentif sebagai salah satu cara untuk memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yaitu sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Hasibuan (2011:118) menyatakan Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Menurut Rivai dan Sagala (2010:767) Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dari pengertian para ahli di atas terdapat kesamaan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa insentif merupakan pembayaran dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

2.1 Tujuan Pemberian Insentif

Adapun faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah kondisi dan kemampuan dari perusahaan; kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan; keadaan ekonomi suatu negara; tingkat produktivitas perusahaan. Menurut Handoko (2008:62), tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial.

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

1. Bagi perusahaan:
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
 - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi pegawai:
 - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
 - b. Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

2.2 Jenis-jenis Insentif

Pada dasarnya pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja pada individu maupun kelompok antara lain:

a. Insentif Individu

Insentif Individu adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individual. Rencana atau program individual bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Rencana insentif individual bisa berupa rencana upah per potong dan rencana per jam secara langsung. Pada rencana upah per potong untuk setiap unit barang yang akan dihasilkan terlebih dahulu berapa yang harus dibayar. Oleh karena itu pembayaran insentif individu sering kali sukar dilakukan, karena untuk menghasilkan sebuah produk diperlukan kerjasama atau ketergantungan dengan yang lain.

b. Insentif Kelompok

Insentif Kelompok adalah program bagi hasil dimana anggota kelompok yang memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari kinerja yang diharapkan. Pembayaran insentif individu seringkali sulit dilakukan karena untuk menghasilkan sesuatu produk dibutuhkan kerjasama atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka melebihi standar yang telah ditetapkan. Kemudian para anggotanya dibayar dengan menggunakan tiga cara, yaitu:

1. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.

2. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
3. Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompoknya.

2.3 Indikator-indikator Pemberian Insentif

Pemberian insentif bagi para karyawan bertujuan meningkatkan kinerja karyawan baik. Menurut Handoko (2002 : 56), 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 dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi Sumatera Utara 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 menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

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

b. Kelebihan.

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

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

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

5. Kebutuhan.

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

6. Keadilan dan Kelayakan.

a. Keadilan

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

b. Kelayakan.

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

7. 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.

3. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal.

Menurut Internasional Labour Organization (ILO) dalam majalah ASTEK (1985:11) social security pada prinsipnya adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagi usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau berkurangnya penghasilan.

3.1 Tujuan Pemberian Jaminan Kesehatan

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:

1. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik
2. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
3. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat yang tinggi dari karyawan.
4. Karyawan betah bekerja turn over karyawan menjadi lebih rendah

3.2 Karakteristik Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas (UU No. 410 Tahun 2004 Pasal 19 ayat 1) yaitu:

- a. Prinsip asuransi sosial meliputi (UU No. 410 Tahun 2004 Penjelasan Pasal 19 ayat 1) :
- 1) Kegotongroyongan antara peserta kaya dan miskin, yang sehat dan sakit, yang tua dan muda, serta yang beresiko tinggi dan rendah.
 - 2) Kepesertaan bersifat wajib dan tidak selektif
 - 3) Iuran berdasarkan persentase upah/penghasilan untuk peserta penerima upah atau suatu jumlah nominal tertentu untuk peserta yang tidak menerima upah
 - 4) Dikelola dengan prinsip nir-laba, artinya pengelolaan dana digunakan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta dan setiap surplus akan disimpan sebagai dana cadangan dan untuk peningkatan manfaat dan kualitas layanan.
- b. Prinsip ekuitas (UU No. 410 Tahun 2004 Penjelasan Pasal 19 ayat 1) yaitu kesamaan dalam memperoleh pelayanan sesuai dengan kebutuhan medis yang tidak terkait dengan besaran iuran yang telah dibayarkan. Prinsip ini diwujudkan dengan pembayaran iuran sebesar prosentase tertentu dari upah bagi yang memiliki penghasilan (UU No. 410 Tahun 2004 Pasal 17 ayat 1) dan pemerintah membayarkan iuran bagi mereka yang tidak mampu (UU No. 410 Tahun 2004 Pasal 17 ayat 4)).

Tujuan penyelenggaraan adalah untuk memberikan manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan akan pemenuhan kebutuhan dasar kesehatan (UU No. 410 Tahun 2004 Pasal 19 ayat 2). Manfaat diberikan dalam bentuk pelayanan kesehatan perseorangan yang komprehensif, mencakup pelayanan peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), pengobatan (kuratif) dan pemulihan (rehabilitatif) termasuk obat dan bahan medis dengan menggunakan teknik

layanan terkendali mutu dan biaya (managed care) (UU No. 410 Tahun 2004 Pasal 22 ayat 1, 2, Pasal 23, Pasal 24, Pasal 25 dan Pasal 26.)

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisi Data	Hasil Penelitian
1	Fifi Nophiantthy (2007)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero).	Analisis Regresi Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah variable pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap variable motivasi kerja.
2	Alfadito (2013)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Bagian SDM Di PT. Kahatex	Analisis Regresi Sederhana	Hasil dari penelitian ini adalah variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
3	M. Riyan munandar, Endang Siti Astuti, M. Soe' oed Hakam (2014)	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo)	Analisis Jalur	Hasil dari penelitian ini adalah variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan
4	Sanda Mei Mustika (2014)	Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero	Analisis Jalur	Hasil dari penelitian ini adalah variabel insentif finansial dan non finansial berpengaruh secara positif signifikan terhadap motivasi kerja dan insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

C. Kerangka Konseptial

1. Hubungan Antara Insentif dengan Kinerja Karyawan

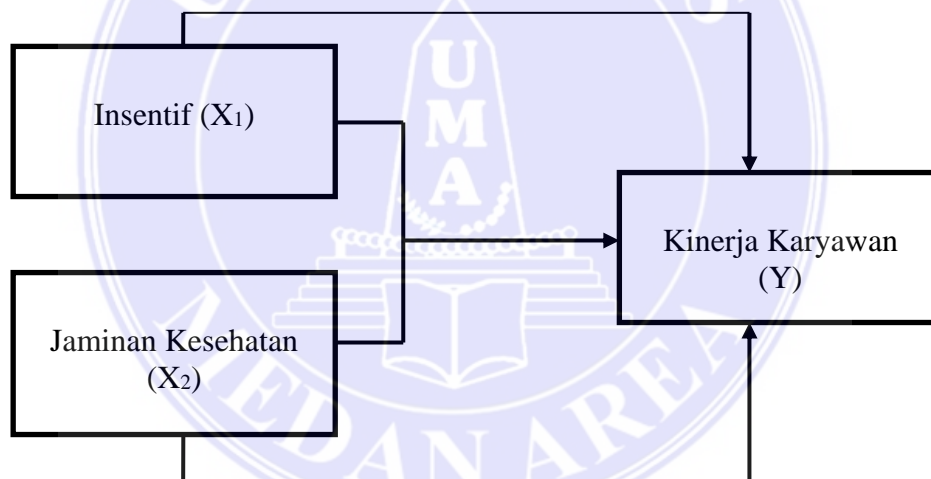
Sumber daya manusia terdapat pada setiap perusahaan merupakan sumber daya terpenting dan diperlukan suatu penanganan yang khusus didalam pengelolaannya, keterlibatan manusia pada suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya motif - motif tertentu yang akan dicapainya. Dengan bekerja manusia mengharapkan imbalan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dan biasanya manusia akan bekerja lebih giat dan bersemangat jika imbalan yang diterimanya lebih baik lagi. Menurut Simamora (2006:445) insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif merupakan salah satu harapan bahkan tujuan karyawan dalam bekerja, sebab insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud.

Salah satu komponen balas jasa yang sering diberikan oleh pihak perusahaan guna menambah penghasilan bagi setiap karyawannya. Pemberian insentif. Insentif diberikan hanya kepada karyawan yang telah menyumbangkan prestasi kerja yang melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu cara untuk memotivasi para karyawan didalam usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hubungan Antara Jaminan Kesehatan dengan Kinerja Karyawan

Kesehatan merupakan salah satu dari banyaknya kebutuhan manusia yang harus dipenuhi. Dengan demikian kesehatan menjadi kebutuhan yang sangat penting dari individu yang ada dalam perusahaan. Menurut Wahab (2001 : 145),

jaminan kesehatan adalah jaminan berupa pelayanan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak yang bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit serta pemulihan kesehatan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab para pekerja dengan sebaik-sebaiknya sehingga produktivitas dapat meningkat. Berdasarkan teori-teori dan penjelasan yang telah dituliskan sebelumnya, maka dapat dilihat kerangka konseptual penelitian yang digunakan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini peneliti membuat sketsa gambaran mengenai pengaruh insentif sebagai variabel bebas (X_1) dan jaminan kesehatan sebagai variabel bebas (X_2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diterapkan, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
2. Jaminan kesehatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
3. Insentif dan jaminan kesehatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Azuar Juliandi (2013, hal.14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu insentif (X1) dan jaminan kesehatan (X2), serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai yang beralamat di jalan Lintas Sumatera Perbaungan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dimulai bulan April 2016 sampai dengan bulan September 2016.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2016				Agust 2016				Sept 2016				Oct 2016				Nov 2016			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																
2	Seminar Proposal					■	■	■	■												
3	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
4	Analisis Data													■	■	■	■				
5	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
6	Seminar Hasil																	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Soewadji (2012:129) adalah sekelompok unsur atau elemen yang dapat berbentuk manusia atau individu, binatang, tumbuhan, lembaga atau institusi, kelompok, dokumen, kejadian, sesuatu hal, gejala, atau berbentuk konsep yang menjadi objek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai pada tahun 2015 yang terdiri :

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

Uraian	Tenaga Kerja Unit Usaha Adolina 2015		
	Pria	Wanita	Jumlah
Kary. Pimpinan	14	-	14
Kary. Pelaksana	100	36	136
Honor Papam		-	
Honor Administrasi		-	
<i>Outsourcing</i>		-	
Jumlah	114	36	150

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Hal-hal yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2009:81).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Noor (2011:155) *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya.

Pelaksanaan *purposive sampling* memiliki kriteria responden sebagai berikut :

1. Responden minimal sudah bekerja selama 5 tahun ke atas
2. Usia responden minimal lebih dari 25 tahun ke atas
3. Berdomisili di Afd 1 s/d 6 Kabupaten Serdang Bedagai

Menurut rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N.e^2)}$$

Dimana :

n = jumlah elemen/anggota sampel

N = jumlah elemen/anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (catatan : umumnya digunakan

1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) catatan dapat

dipilih oleh peneliti.

Sehingga sampel yang diperoleh adalah

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.1)^2} = 60 \text{ Karyawan}$$

C. Definisi Operasional

Tabel 3.4
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Insentif (X_1)	Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi kinerja standar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transparan 2. Sesuai kinerja 3. Kenaikan 4. Pencapaian 5. Tepat waktu 	Likert
Jaminan Kesehatan (X_2)	Salah satu bentuk fasilitas dan pembayaran biaya kesehatan kepada karyawannya agar dapat bekerja lebih baik lagi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemeriksaan dan pengobatan 2. Rawat Inap 3. Pertolongan persalinan 4. Pelayanan khusus berupa penggantian biaya 5. Potongan dana untuk jaminan kesehatan 	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	a. Prosedur Kerja b. Kesalahan dalam Bekerja c. Target Kerja d. Standar Kerja e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Likert
-----------------------------	---	--	--------

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian menggunakan dua jenis data dalam melakukan penelitian ini untuk membantu memecahkan masalah, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview, observasi (Situmorang dan Lufti, 2015:3). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer dapat dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner langsung kepada para karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain (Situmorang dan Lufti, 2015:3). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari

data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Melakukan wawancara langsung kepada pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh penelitian ini.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan.

3. Studi Pustaka / Dokumentasi

Mengumpulkan dan mempelajari informasi yang bersumber dari buku-buku, jurnal, majalah dan internet yang berkaitan dengan penelitian.

Skala likert digunakan untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, maka setiap pertanyaan diberi skala sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang mana skala tersebut mempunyai bobot nilai. Setiap jawaban diberi bobot nilai seperti tabel 3.5

Tabel 3.5
Instrument Skala Linkert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Teknik Analisis Data

Adapun untuk menguji uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS *Statistic* 20.0 for windows.

1. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Rumus korelasi menurut Sugiyono (2010, hal. 183) adalah:

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Item instrument variabel dengan totalnya

x : Jumlah butir pertanyaan

y : Skor total pertanyaan

n : Jumlah sampel

Hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0 : \rho = 0$ [Tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- 2) $H_0 : \rho \neq 0$ [Ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig.2 tailed < $\alpha_{0,05}$)

- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $>$ $\alpha_{0,05}$).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus *Cronbach Alpha* menurut Arikunto dalam Azuar Juliandi (2013, hal. 86).

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_1^2 : Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) $>$ 0,6 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik, pendekatan *kolmogrov -semirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika *Asymp.Sig (2-tailed)* diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan/perbedaan varians dari residual pengamatan yang lain, Jika varians residual di satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji suatu model apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna antar variable independen. Model regresi yang paling baik adalah tidak terjadi multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dari insentif (X1) dan jaminan kesehatan (X2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat(Y).

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Insentif

X_2 = Jaminan Kesehatan

e = Standard error

H. Uji Hipotesis

1. Uji-t (uji signifikan parsial)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y).

a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

a) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b) H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji-F (uji signifikan simultan)

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dari seluruh dimensi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari seluruh dimensi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan

a) H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b) H_a diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu berarti model semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bianca, Audra, Putiri B. Katili. dan Shanti K. Anggraeni. 2013. *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling*. Jurnal Teknik Industri. Vol.1, No.4.
- Dessler, Garry, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2, Jakarta: Indeks.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bianca, Audra, Putiri B. Katili. dan Shanti K. Anggraeni. 2013. *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling*. Jurnal Teknik
- Hermawan, I Ketut Andy dan Gederiana. 2013. *Analisis Faktor-faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Malthis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Maharani, Cahya Lesti. 2006. *Pengaruh Insentif, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Permata 7 di Wonogiri*. Tesis (Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Mangkunegara, A. A. P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ratnasari, Maharani Dwi, Kusdi Rahardjo, M. Djudi Mukzam. 2014. *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya*. Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama Bumi Aksara, Jakarta.

Situmorang, Syafrizal Helmi & Muslich Lutfi. 2015. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*. Medan: USU Press.

Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto, Roy Setiawan. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*.

Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sugiyono, 2003. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.

Wicaksono, Purnomo. 2013. *Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru*. Vol. 01 No. 01.



LAMPIRAN 1

Hasil Responden

No	Insentif (x_1)						Jumlah	Jaminan Kesehatan (x_2)						Jumlah	Kinerja Karyawan(y)						Jumlah
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
1	5	4	5	4	5	4	27	4	4	3	4	5	3	23	4	5	4	5	4	5	27
2	5	5	4	5	4	5	28	4	4	4	4	4	4	24	3	5	5	4	5	4	26
3	5	5	4	5	5	5	29	3	4	4	4	4	5	24	4	5	5	4	5	5	28
4	4	5	3	4	5	4	25	4	4	3	4	3	3	21	5	4	5	3	4	5	26
5	5	5	3	5	4	5	27	3	4	3	3	3	4	20	3	5	5	3	5	4	25
6	5	3	3	5	4	5	25	3	4	3	4	3	4	21	5	5	3	3	5	4	25
7	5	3	5	3	5	3	24	4	3	3	3	4	4	21	4	5	3	5	3	5	25
8	5	3	5	3	5	3	24	3	3	4	3	4	3	20	3	5	3	5	3	5	24
9	5	3	5	3	5	3	24	3	3	4	3	4	4	21	4	5	3	5	3	5	25
10	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	5	25	3	5	4	4	4	5	25
11	4	4	5	5	5	5	28	4	4	3	3	4	4	22	5	4	4	5	5	5	28
12	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	4	3	4	23	5	3	3	3	4	4	22
13	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	5	4	4	25	5	4	3	3	3	4	22
14	4	5	4	5	5	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	3	4	21
15	5	4	5	3	3	5	25	4	4	3	3	4	3	21	3	3	3	4	3	4	20
16	5	4	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	3	4	5	27	5	4	4	3	4	4	24	3	4	4	3	3	4	21
18	5	4	2	5	5	5	26	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	4	4	3	24
19	5	3	5	5	5	5	28	5	3	4	6	3	4	25	5	4	4	4	5	4	26
20	5	5	5	4	5	3	27	5	3	3	4	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24
21	3	5	3	5	3	5	24	3	3	3	2	3	3	17	2	4	4	3	3	3	19
22	3	5	5	5	5	5	28	3	3	3	2	3	5	19	5	3	5	5	5	5	28
23	5	3	5	4	3	4	24	5	3	4	4	4	4	24	5	5	3	5	4	3	25
24	5	4	3	3	5	4	24	5	4	3	3	3	4	22	5	5	4	3	3	5	25
25	4	5	4	5	5	5	28	4	3	4	3	4	5	23	4	4	5	4	5	5	27
26	5	5	5	4	4	5	28	5	3	3	4	4	4	23	4	5	5	5	4	4	27
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	23
28	5	3	4	3	4	3	22	5	3	4	3	4	4	23	4	5	3	4	3	4	23
29	5	4	4	3	3	4	23	5	4	4	3	4	5	25	3	5	4	4	3	3	22
30	4	5	3	3	5	5	25	4	3	3	3	3	5	21	3	4	5	3	3	5	23
31	5	5	5	5	4	5	29	5	4	3	5	5	3	25	5	5	5	5	5	4	29
32	3	3	4	5	4	5	24	3	3	4	4	5	4	23	4	3	3	4	5	4	23
33	5	3	4	4	3	5	24	3	3	4	4	3	4	21	4	5	3	4	4	3	23
34	3	3	4	5	4	5	24	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	4	5	4	22
35	3	5	5	3	4	5	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	5	3	4	23
36	3	5	4	5	5	5	27	3	3	4	5	3	4	22	5	3	5	4	5	5	27

37	5	3	3	5	5	5	26	5	3	3	4	3	3	21	4	5	3	3	5	5	25
38	3	5	5	5	5	5	28	3	3	4	3	4	4	21	4	3	5	5	5	5	27
39	3	4	4	3	4	5	23	3	4	3	3	4	3	20	3	3	4	4	3	4	21
40	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	4	19
41	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
42	3	4	4	4	4	5	24	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	4	4	4	22
43	4	3	4	3	3	4	21	4	3	4	3	3	4	21	3	4	3	4	3	3	20
44	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	19
45	3	4	3	4	4	4	22	3	4	3	4	4	3	21	4	3	4	3	4	4	22
46	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	3	4	4	21
47	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
48	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
49	4	3	4	3	4	4	22	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	4	3	4	21
50	4	4	3	4	3	3	21	4	3	3	4	3	4	21	4	4	4	3	4	3	22
51	3	4	3	3	3	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	3	4	3	3	3	19
52	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	4	20	3	4	3	3	3	3	19
53	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	4	4	4	21	4	3	3	3	3	3	19
54	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	4	3	4	22
55	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19
56	4	3	3	3	3	3	19	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	3	3	3	20
57	4	3	3	3	3	3	19	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	3	3	3	20
58	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
59	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	3	3	3	20	3	4	4	3	3	3	20
60	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	4	4	3	22	3	4	4	3	4	4	22



LAMPIRAN 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	18

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.664	.653	1.110

a. Predictors: (Constant), Jaminan_Kesehatan, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308.860	2	154.430	56.430	.000 ^b
	Residual	155.990	57	2.737		
	Total	464.850	59			

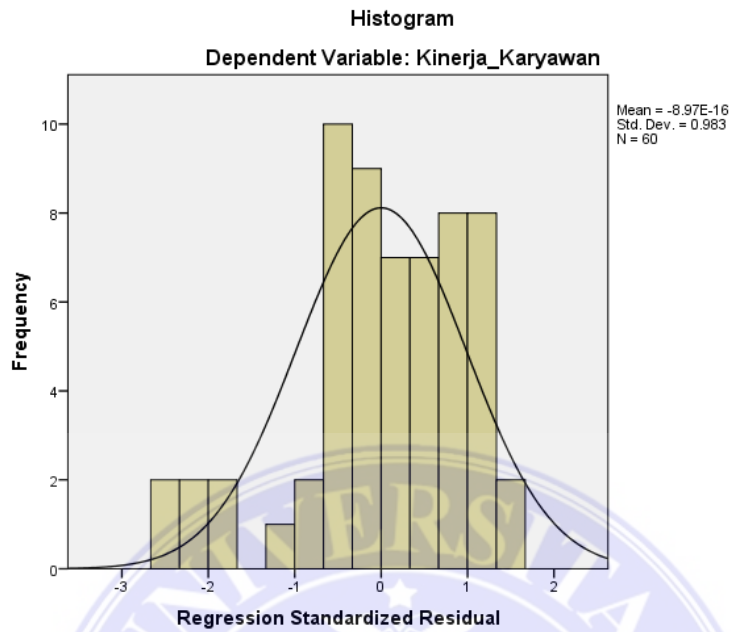
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Jaminan_Kesehatan, Insentif

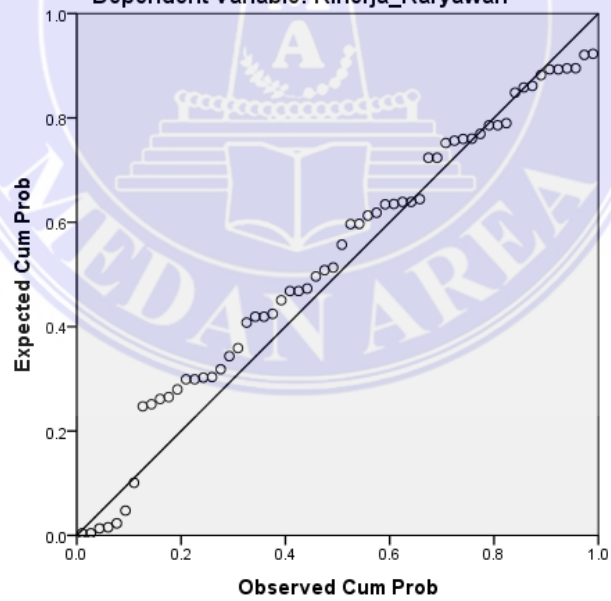
Coefficients^a

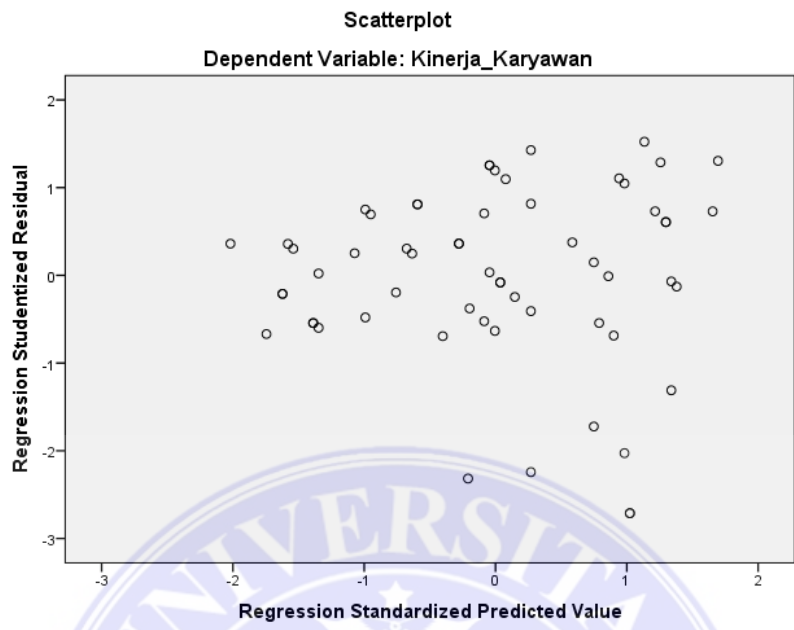
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.665	2.437		1.504	.138		
	Insentif	.721	.079	.782	9.105	.000	.797	1.255
	Jaminan_Kesehatan	.094	.119	.068	.785	.435	.797	1.255

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja_Karyawan





KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT
USAHA ADOLINA

Responden yang terhormat,

Bersama ini Saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Jaminan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai”, pada program Sarjana Ekonomi Universitas Medan Area.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuannya Saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ ibu
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ Ibu. Adapun makna tanda tersebut sebagai berikut :

- a. STS : Sangat Tidak Setuju
- b. TS : Tidak Setuju
- c. KS : Kurang Setuju
- d. S : Setuju
- e. SS : Sangat Setuju

Data responden :

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Pendidikan terakhir :

Divisi :

Lama Bekerja :

No	Indikator Variabel	STS	TS	KS	S	SS
	Insentif					
1	Saya menerima insentif sesuai dengan kinerja yang saya capai					
2	Saya menerima insentif setiap bulannya					
3	Saya menerima insentif dengan tepat waktu					
4	Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
5	Sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan diberlakukan sama rata atau adil					
6	Sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan tidak jauh berbeda dengan perusahaan sejenis					

No	Indikator Variabel	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan memfasilitasi pemeriksaan kesehatan secara teratur kepada karyawan					
2	Perusahaan memberikan tindakan pengobatan dengan baik kepada karyawan yang mengalami sakit/ kecelakaan kerja					
3	Perusahaan menyediakan pelayanan rawat inap yang bermutu baik					
4	Perusahaan memfasilitasi pertolongan persalinan kepada karyawan/ istri karyawan					
5	Pertolongan persalinan bermutu baik					
6	Perusahaan mengganti biaya kesehatan yang dikeluarkan oleh karyawan					

No	Indikator Variabel	STS	TS	KS	S	SS
	Kinerja Karyawan					
1	Saya melaksanakan dan melaporkan pekerjaan saya dengan sebenar-benarnya sesuai dengan yang terjadi					
2	Saya mengemukakan pendapat baik kritik dan saran kepada atasan saya mengenai pekerjaan untuk dapat memajukan perusahaan.					
3	Saya merasa pekerjaan saya saat ini adalah pekerjaan yang paling sesuai dengan saya					
4	Saya melaksanakan dan melaporkan pekerjaan saya dengan sebenar-benarnya sesuai dengan yang terjadi					
5	Saya berniat terus bekerja di perusahaan ini sampai akhir					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					

