

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LAUTAN LUAS Tbk
TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

OLEH

NURLAILA MAZIYA

NPM. 158320110



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

MEDAN

2019

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 11/20/19

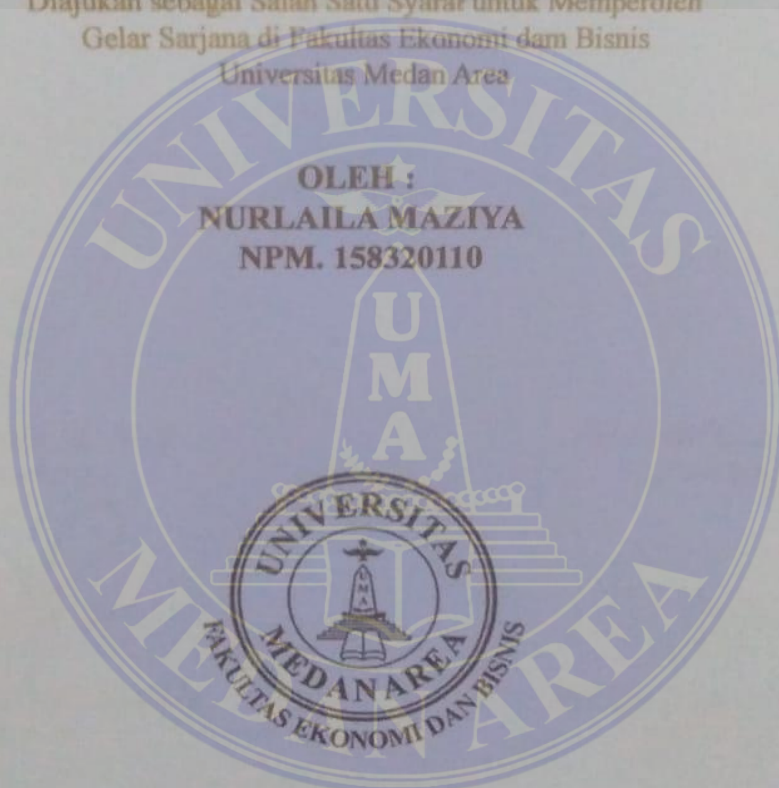
Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LAUTAN LUAS Tbk
TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

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


OLEH :
NURLAILA MAZIYA
NPM. 158320110




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif dan Semangat Kerja
Kinerja Karyawan Pada PT. Lutan Luas Tbk, Tanjung
Mara
Nama : Nurhikmah Mulya
NPM : 1583201110
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

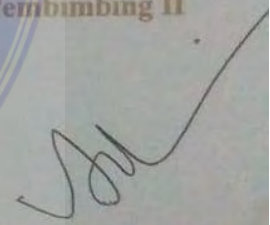
Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II



Hesti Endi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 29 Januari 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Maret 2019



Nurlaila Maziya
158320110

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

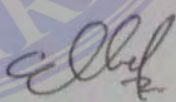
Nama : Nurlaila Maziya
NPM : 158320110
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

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 Pemberian Insentif Dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk Tanjung Morawa”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan 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
Pada Tanggal : Maret 2019
Yang menyatakan


Nurlaila Maziya

ABSTRAK

Nurlaila Maziya, 158320110. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lautan Luas Tbk Tanjung Morawa. **Skripsi**. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Luas Tbk. Penelitian ini dilakukan pada pegawai sekolah dengan metode random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 87 orang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dan yang pengukurannya menggunakan skala Likert dan diolah secara statistik dengan menggunakan uji statistik dan dengan bantuan SPSS versi 20.00 For Windows.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel pemberian insentif (X1) dan semangat kerja (X2), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Lautan Luas Tbk, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel pemberian insentif diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,767 > 1,988$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dan untuk variabel semangat kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,667 > 1,988$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor (pemberian insentif dan semangat kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Luas Tbk dan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($56,579 > 3,11$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif (X1) dan variabel semangat kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pemberian Insentif, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Nurlaila Maziya, 158320110. *The Effect of Providing Incentives and Working Spirit on Employee Performance at PT Lautan Luas Tbk Tanjung Morawa. Thesis. Faculty of Economics, University of Medan Area, 2018.*

This study aims to determine the effect of providing incentives and enthusiasm for employee performance at PT Lautan Luas Tbk. This research was conducted on school employees with a random sampling method, with a total sample of 87 people. Primary data in this study were obtained through questionnaires and interviews and the measurements of using Likert scale and processed statistically using statistical tests and with the help of SPSS version 20.00 For Windows.

Based on the results of the study it can be obtained that the incentive variable (X1) and morale (X2), affect the performance of employees (Y) at PT Lautan Luas Tbk, with the t test results obtained for the incentive variable obtained $t \text{ value} > t \text{ table}$ ($6,767 > 1,988$) with a significant level of $0.00 < 0.05$ and for the morale variable obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($2.667 > 1.988$) with a significant level of $0.00 < 0.05$ it can be concluded that the factors (providing incentives and morale) partially affect the performance of employees at PT Lautan Luas Tbk and the F test obtained the value of $F \text{ count} > F \text{ table}$ ($56.579 > 3.11$) with the hypothesis H_0 rejected and H_a accepted so that it can be concluded that the incentive variable (X1) and morale (X2) simultaneously significantly influence employee performance.

Keywords: *Giving Incentives, Work Morale, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur serta Kemuliaan penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan berkatNya yang memberikan kesehatan dan hikmat kepada penulis sehingga proposal penelitian dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini berjudul **"Pengaruh Pemberian Insentif Dan Semangat Kerja Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Luas Tbk, Tanjung Morawa"** ditulis untuk persiapan penelitian penulis dalam penyelesaian tugas akhir untuk gelar Sarjana.

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.H. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Hery Syahrial,SE, M.Si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi 1 saya yang selalu memberikan saran dan bimbingan dengan penuh kesabaran. Terima kasih, karena telah rela meluangkan waktu untuk membimbingku disaat pagi,siang ataupun menjelang malam.
5. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si selaku selaku Dosen Pembimbing Skripsi 2 saya yang senantiasa memberikan perhatian dan masukan-masukan guna melengkapi hasil yang saya teliti.
6. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku sekertaris skripsi saya yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan perhatian terhadap saya.
7. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Lautan Luas Tbk, yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
8. Kedua orang tua saya yang tercinta, saudara dan keluarga penulis yang selalu setia mendukung dalam doa dan dana selama ini.

9. Para dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali penulis dalam Ilmu dan terus memberikan semangat dan dukungan.
10. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat, terkhusus teman-teman jurusan Ekonomi Manajemen 2015.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati dan membalas kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, baik dari segi isi maupun tata bahasa karena keterbatasan penulis.

Untuk itu penulis terlebih dahulu meminta maaf yang sebesar-besarnya dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan laporan ini. Semoga laporan ini bermanfaat bagi penulis dan para pembaca, terima kasih.

Medan, September 2018

Nurlaila Maziya
NPM. 158320110

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Hipotesis	5
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
1.1 Pengertian Kinerja	7
1.2 Tujuan Kinerja	8
1.3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan.....	8
1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja	9
1.5 Indikator Kinerja.....	11
2. Pemberian Insentif.....	13
2.1 Pengertian Insentif	12
2.2 Tujuan Pemberian Insentif.....	15
2.3 Jenis-jenis Insentif.....	16
2.4 Sistem Pemberian Insentif.....	18
2.5 Indikator pemberian Insentif.....	20
3. Semangat Kerja.....	27
3.1 Pengertian Semangat Kerja.....	27

3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.....	28
3.3 Indikator Semangat Kerja.....	32
4. Penelitian Terdahulu.....	36
5. Kerangka Konseptual.....	37
BAB III. METODE PENELITIAN	40
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
B. Populasi dan Sampel.....	41
C. Definisi Operasional.....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Teknik Analisis Data.....	44
1. Uji validitas dan Reabilitas	44
1.1 Uji validitas	44
1.2 Uji reabilitas	45
2. Uji regresi linear berganda.....	45
3. Uji asumsi klasik	46
3.1 Uji normalitas.....	46
3.2 Uji multikolinieritas.....	46
3.3. Uji heterokedasitas.....	47
4. Uji hipotesis.....	47
4.1 Uji t (uji secara parsial)	47
4.2 Uji f (uji secara simultan)	48
5. Koefisien determinasi	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Lautan Luas Tbk	50
2. Visi dan Misi PT. Lautan Luas Tbk	51
3. Struktur Organisasi PT. Lautan Luas Tbk.	51
4. Uraian pekerjaan PT. Lautan Luas Tbk,	52

5. Deskriptif Responden Penelitian	54
6. Penyajian Data Angket Responden	56
7. Metode Analisis Data	58
7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
7.2 Uji Asumsi Klasik.....	61
7.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	65
7.4 Uji Hipotesis.....	66
7.5 Koefisiensi Determinasi (R^2)	68
B. Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Analisis Penyusunan Skripsi	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert	44
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4 Tabulasi Data Responden Variabel Pemberian Insentif (X ₁).....	57
Tabel 4.5 Tabulasi Data Responden Variabel Semangat Kerja (X ₂)	57
Tabel 4.6 Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif (X ₁)	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X ₂)	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Variabel X ₁ , X ₂ Dan Y	60
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.13 Hasil Uji t	66
Tabel 4.14 Hasil Uji F	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi (R ²)	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Lautan Luas Tbk	51
Gambar 4.2 Histogram.....	61
Gambar 4.3 Uji Normalitas	62
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	77
Lampiran 2 Tabulasi Angket 44 Responden Variabel X1	82
Lampiran 3 Tabulasi Angket 44 Responden Variabel X2	84
Lampiran 4 Tabulasi Angket 44 Responden Variabel Y	86
Lampiran 5 Data SPSS	88



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi pada saat ini tidak terlepas dari pemanfaatan maupun pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Semakin berkembangnya jaman semakin tinggi daya saing dunia industri yang membuat semua perusahaan untuk menciptakan kinerja maupun produksi yang baik demi kelangsungan perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa dan dikembangkan secara bertahap dan terus menerus supaya hasil yang diperoleh adalah yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan mendapatkan hasil yang baik dan yang diinginkan oleh perusahaan. Bermutu bukan hanya berarti pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut perkerjaan itu sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai dengan rencana.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat

mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji.

Dengan adanya pemberian insentif para karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman, lebih dihargai, diperhatikan, dibutuhkan kemampuan kerjanya, dengan demikian akan terjadi sebuah loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Hal ini yang harus diciptakan untuk meningkatkan semangat kerja demi terhindarnya dari masalah-masalah yang dapat merugikan perusahaan.

Faktor lain yang menentukan kinerja adalah semangat kerja. Hilangnya semangat akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya semangat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana semangat kerja tidak dapat diciptakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggal serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik/tinggi sehingga dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh

perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel insentif dan semangat kerja.

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT Lautan Luas Tbk. adalah salah satu distributor dan produsen terkemuka kimia di Indonesia untuk bahan kimia. Perseroan saat ini mendistribusikan lebih dari 1000 bahan kimia yang di peroleh dari lebih 100 pemasok multinasional kepada lebih 2000 pelanggan pada hampir seluruh sektor industri di Indonesia.

Sebagai perusahaan yang menyerap tenaga kerja dalam skala besar PT. Lautan Luas Tbk dituntut untuk tetap mempertahankan kinerja karyawan karena hal tersebut akan menjaga produktivitas terhadap perusahaan.

Adapun insentif yang diberikan perusahaan tidak berjalan dengan baik, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja bagus, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk recruitment karyawan. Akan ada dua kemungkinan yang muncul dari recruitment ini. Pertama, perusahaan berhasil mendapatkan karyawan yang berkompeten, kedua perusahaan justru gagal untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM. Sebaliknya, jika program insentif dirasa cukup adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Begitu juga dengan semangat kerja karyawan, yang menjadi perhatian dimana semangat kerja di PT. Lautan Luas Tbk ini kurang begitu terlihat, yang didasari oleh beberapa factor yaitu, pergantian pemimpin perusahaan

menyurutkan semangat kerja karyawan karena ketidakcocokan antara atasan dan bawahan. Selain itu juga kepercayaan yang berlebihan yang diberikan oleh perusahaan akan menempatkan posisi kerjanya di satu bagian saja, padahal karyawan tersebut menginginkan sebuah jabatan atau posisi yang baru, serta karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan keterlambatan yang masih tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Luas Tbk Tanjung Morawa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang terjadi di PT. Lautan Luas Tbk sebagai berikut:

1. Apakah Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk Tanjung Morawa ?
2. Apakah Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk Tanjung Morawa ?
3. Apakah Pemberian Insentif dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk Tanjung Morawa ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk Tanjung Morawa.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk Tanjung Morawa.
3. Untuk mengetahui secara simultan besar pengaruh pemberian insentif dan terhadap semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk Tanjung Morawa.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang masih harus diuji kebenarannya, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut

1. Ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk.
2. Ada pengaruh antara semangat kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk.
3. Ada pengaruh antara pemberian insentif dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan sehingga bermanfaat dalam menghargai dan memberi hak karyawan dalam menambah semangat kerja.

2. Bagi karyawan

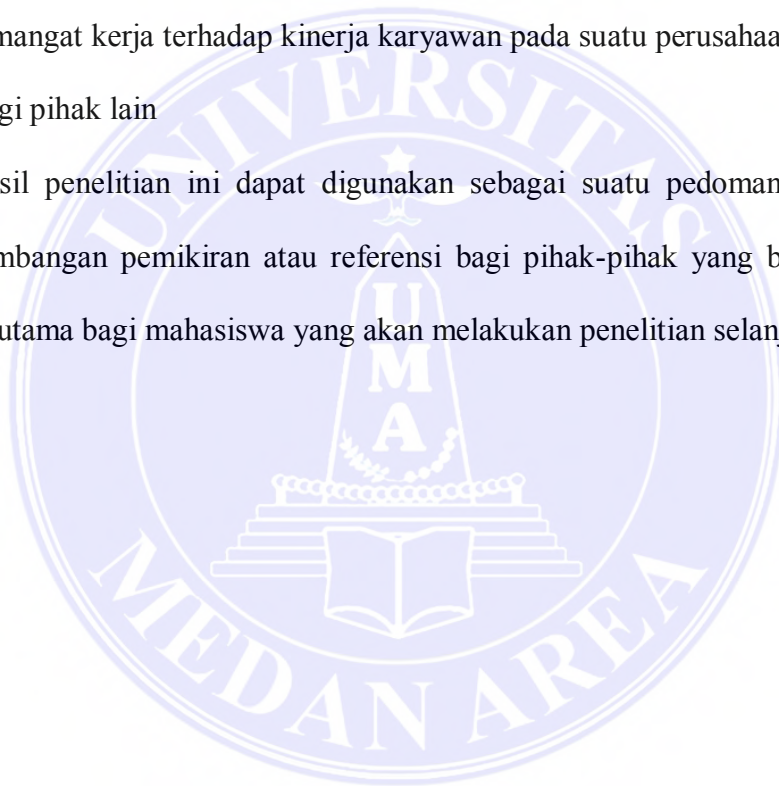
Sebagai pedoman dalam meminta hak dan melaksanakan kewajiban sesuai kinerja dalam perusahaan.

3. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pemberian insentif dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu pedoman dan menjadi sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). menurut Mangkunegara (2007:67) dia mengemukakan pengertian kinerja, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. menurut Hariandja (2005:195) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Mondy (2008:286) menerangkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dahulu dan telah disepakati secara bersama-sama. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2011:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai kemampuan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. sedangkan Kaswan (2012:187) kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi.

Memperhatikan pendapat para ahli diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik dari karyawan.

1.2 Tujuan Kinerja

Menurut Ruky (2002:23) tujuan kinerja adalah :

1. Meningkatkan prestasi kerja baik secara individual maupun dalam kelompok setinggi tingginya. Peningkatan prestasi kerja perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja staf.
2. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi pribadi.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan perasaannya tentang pekerjaan sehingga terbuka jalur komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf.

1.3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat di nilai dari beberapa unsur yaitu :

- a. Kesetiaan.

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggungjawabnya dalam organisasi.

b. Prestasi kerja.

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dalam menjadi sebuah tolak ukur kinerja.

c. Kedisiplinan.

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya dalam mencari tolak ukur kinerjanya.

d. Kreativitas.

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerjasama.

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f. Tanggung jawab.

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Soeprihanto (2005:59) ada 2 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan.

yang meliputi pengetahuan (pendidikan, pengalaman, latihan, minat) kondisi sosial (organisasi formal dan informal, kepemimpinan), kondisi fisik.

2. Faktor Lingkungan Kerja.

Yang meliputi (lingkungan yang sehat sangat mempengaruhi kinerja karyawan).

Menurut Rivai (2005:68) secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh

3 faktor yaitu :

1. Variabel Individu.

terdiri dari kemampuan dan keterampilan mental dan fisik.

2. Variabel Organisasional.

terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, desain pekerjaan.

3. Variabel Psikologis.

terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut Mangkunegara, (2011:67) faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah :

1. Faktor kemampuan.

Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian.

2. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan kondisi penggerak diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ruky (2007:23) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

a. Faktor Individu.

Yang meliputi kempuan, keterampilan, latar belakang, keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis.

Meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi.

Yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)

1.5 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator yaitu :

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugasnya terhadap keterampilan dan kemampuan setiap karyawannya.

b. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output.

d. Efektifitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkatan seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Lebih lanjut menurut Mitchel (Sedarmayanti 2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai

dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2. Pemberian Insentif

2.1 Pengertian Insentif

Pada dasarnya pemberian insentif ini mengarah pada suatu pencapaian target perusahaan dimana perusahaan menginginkan terciptanya suatu semangat kerja yang maksimal dari pada kinerja karyawan. Hal ini yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan, apa-apa saja yang diharapkan oleh karyawannya sendiri.

Pemberian insentif memiliki langkah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan menjaga stabilitas kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Beberapa ahli yang mengemukakan tentang arti atau makna insentif ini seperti yang dikemukakan oleh Menurut Handoko, (2006:176).

Mengemukakan bahwa : Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan, (2008:117). Mengemukakan bahwa : Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Dessler (2009:57), insentif 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. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal

Menurut Mangkunegara, (2009:89). Mengemukakan bahwa : Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Menurut Martoyo (1994:101) pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berda dalam organisasi /perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah/gaji

yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun di tentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

2.2 Tujuan Pemberian Insentif

Dengan menghargai kinerja atau prestasi karyawan perlu diketahui bahwa pemberian insentif itu bertujuan pada sasaran yang bagaimana, tujuan pemberian insentif yaitu: fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemberian insentif mempunyai tujuan tertentu. Yang paling penting diantara tujuan-tujuan tersebut menurut Panggabean (2004: 89) adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi
2. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi
4. Untuk mengukur usaha karyawan lewat kinerjanya
5. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga Output yang dihasilkan dapat meningkat daripada Input dan akhirnya kinerja karyawan dapat meningkat.

Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

2.3 Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2006:268). Jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. *Piece Work*

Piece Work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja 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 sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

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

4. 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.

5. Kurva kematangan

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

6. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya ada akhirnya akan meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga perusahaan dan karyawan diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan.

2.4 Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2004:387) mengemukakan bahwa "Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada 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 tradisional 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."

a) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih 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.

b) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada ramus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk

mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

c) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

d) 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 tujuan kelompok.

e) Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f) Bagi Hasil

Program bagi hasil (gainsharing) dilandasi oleh 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.

2.5 Indikator pemberian Insentif

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif Menurut Hasibuan, (2008:94). Antara lain sebagai berikut:

1. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses kepesawatn perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari insentif terutama eksekutif yang dibayar mahal.

2. Lama karyawan bekerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau pun 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 karyawan yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
2. Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.

3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh-sungguh bekerja.
4. Kurang mengakui adanya kinerja karyawan.

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 karyawan yang cukup lanjut usia.
4. Senioritas.

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan 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 karyawan muda (Junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh karyawan senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat

timbul di mana para karyawan junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan.

3. Kebutuhan

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

4. Keadilan dan Kelayakan

Dalam sistem insentif 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 karyawan yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut. 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 sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan

lain, maka perusahaan akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai insentif tersebut.

5. 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.

Beberapa indikator insentif menurut Siagian (2002:269) antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan 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 kemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang 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

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

b. Kelebihan

- 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.

3. 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 di mana mereka bekerja. Semakin senior

seorang pegawai semakin tinggi loyaltasnya 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 dan 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 masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif 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 pengorbanan 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, di mana 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 perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapatkan kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

Selain pendapat diatas, beberapa indikator insentif menurut Heidjrachman Ranupandojo yang dikutip oleh Mangkunegara (2005 : 90) yaitu :

1. Pembayaran Sederhana

Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dapat dihitung oleh karyawan itu sendiri.

2. Penghasilan yang Diterima

Penghasilan yang diterima pegawai hendaknya langsung menaikan output.

3. Pembayaran Cepat

Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.

4. Standar Kerja

Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi dan terlalu rendah sama tidak ada baiknya.

5. Upah Normal

Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat.

3. Semangat Kerja

3.1 Pengertian semangat kerja

Pada dasarnya hal yang paling baik dalam menunjang produktivitas perusahaan harus dilihat dari semangat kerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan dan perusahaan harus berpartisipasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja ini membuat semua para karyawan lebih agresif dalam menunjukkan karya maupun skill yang dimilikinya.

Menurut Siagian (2003:57) bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab.

Semangat kerja merupakan sesuatu hal yang keluar dari diri sendiri dengan kesungguhan maupun keinginan dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Selain itu juga Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Hasibuan (2008:94) mengatakan, semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya sistem pengupahan, kondisi kerja, promosi jabatan, pendidikan dan lain-lain. Penghargaan serta penggunaan motivasi yang tepat akan menimbulkan atau mengakibatkan semangat kerja yang dicapai lebih tinggi.

Zainun (2004:88) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.

6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan, Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Sebaliknya ada beberapa penyebab rendahnya semangat kerja karyawan. Hal ini terkait dengan kurang diperhatikannya pengaturan kerja mengenai disiplin kerja, kondisi kerja dan kekurangan tenaga kerja yang terampil dan ahli dibidangnya.

Semangat kerja dalam suatu organisasi yang menurun dapat diketahui, maka akan lebih mudah mencari jalan keluar dari permasalahan turunya semangat kerja tersebut. Dengan demikian suatu organisasi dapat mengambil tindakan pencegahan masalah seawal mungkin.

Cara yang paling tepat meningkatkan semangat kerja atau kegairahan kerja (Siagian, 2003:114) antara lain;

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup pada karyawan. Pengertian cukup adalah sangat relative sifatnya, yaitu apabila jumlah yang mampu dibayarkan oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat kerja pada karyawan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohaniyah karyawan dengan membangun tempat ibadah yaitu agar karyawan dapat memenuhi kewajibannya kepada Yang Maha Kuasa.

3. Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai

Kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan, untuk menghindari hal-hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.

4. Harga diri perlu mendapat perhatian

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan baik berupa surat penghargaan maupun dalam bentuk hadiah materai bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja yang menonjol.

5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan hendaknya menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat karena apabila terjadi ketidaktepatan dalam penempatan posisi dapat menurunkan prestasi kerja karyawan karena pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan yang dia miliki.

6. Memberikan kesempatan untuk maju

Semangat kerja karyawan akan timbul apabila mereka memiliki harapan untuk maju. Perusahaan hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi berupa pengakuan hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan promosi jabatan.

7. Perasaan aman untuk masa depan perlu di perhatikan

Semangat kerja karyawan akan terbina jika mereka merasa aman dalam menghadapi masa depan dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk menciptakan rasa aman perusahaan mengadakan program pension, mereka memiliki alternatif lain yang mewajibkan karyawan menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam polis asuransi.

8. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas

Untuk dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan.

9. Sesekali karyawan perlu diajak berunding

Mengajak karyawan berunding dalam mengambil keputusan, membuat mereka memiliki rasa tanggung jawab dan semangat untuk mewujudkannya.

10. Pemberian insentif yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik-baiknya yaitu perusahaan harus mengetahui karyawannya seperti loyalitas karyawannya, kesenangannya dan prestasi-prestasinya.

11. Fasilitas yang menyenangkan

Fasilitas yang menyenangkan dapat berupa melakukan kegiatan rekreasi, cafetaria, tempat olah raga, balai pengobatan, tempat ibadah, toilet yang bersih, dan pendidikan untuk anak.

Semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan banyak cara yang dianggap tepat Dan banyak pula pekerjaan yang gagal atau kurang memberikan hasil yang memuaskan karena cara-cara tersebut diatas kurang diperhatikan pimpinan perusahaan.

Menurut As'ad (2003:114) ada lima faktor yang menimbulkan semangat kerja, yaitu:

1. Kedudukan (posisi)
2. Pangkat
3. Umur
4. Jaminan finansial dan jaminan sosial
5. Mutu pengawasan

Tolak ukur tingkat semangat kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepusaannya. Indikator semangat kerja di ukur dengan kedisiplinan, moral kerja, produktifitas yang tinggi serta turn over yang kecil. Maka secara relatif semangat kerja karyawan baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja tinggi dan turnover yang besar maka semangat kerja karyawan diperusahaan menurun atau rendah.

3.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito, (2002:427) "Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik".

Adapun indikator-indikator semangat kerja karyawan sebagai berikut:

1. Absensi

Tingkat kehadiran dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi dapat menurunkan produktivitas, dengan absen pekerjaan jadi tertunda.

2. Kualitas

Dengan menggunakan ukuran ketelitian, kelengkapan, ketepatan dan kerapian.

3. Disiplin

Menggunakan ukuran kepatuhan pada sistem prosedur, peraturan, dan ketentuan yang berlaku.

4. Kreativitas Karyawan

Dalam mengerjakan tugas dengan menggunakan ukuran kontribusi gagasan dan tindakan serta metode dalam pengerjaan tugas.

5. Sikap & Minat Kerja

Menggunakan ukuran berminat dan bangga serta menghargai pekerjaan yang dijalankan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap seperti ketaatan pada tugas, disiplin kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan, maka tujuan perusahaan akan dapat dicapai.

Selain itu juga Menurut Dressier, (2001:167) semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggungjawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. Untuk memahami unsur-unsur semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing unsur sebagai berikut:

1. Presensi

Merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi / lembaga selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak

tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi/ lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui:

- a. Kehadiran pegawai di tempat kerja
- b. Ketepatan pegawai datang/pulang kerja
- c. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi

2. Disiplin Kerja

Merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai dapat diukur melalui:

- a. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib di instansi.
- b. Kepatuhan pegawai terhadap intruksi yang datang dari atasan.
- c. Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- d. Memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Menggunakan dan memelihara peralatan

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu

penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan. Untuk mengukur tingkat kerjasama digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahannya.
 - b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c. Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain.
 - d. Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.

Tingkat tanggungjawab seseorang dapat melalui:

- a. Dapat dituntut atau dipersoalkan. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- b. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- c. Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

- d. Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri.

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terdahulu mengenai pengaruh pemberian insentif dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti seperti yang dikemukakan beberapa peneliti berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1	Mayangsari (2013)	“Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang.	Pengaruh pemberian insentif sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).	Hasil dari penelitian ini adalah insentif berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT Pupuk Sriwijaya Palembang..
2	Agus Triyono (2008)	Pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dept. HRD pada PT. PTPN V”.	Pengaruh semangat kerja sebagai variabel bebas (X1), disiplin kerja sebagai variabel bebas (X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y)	hasil penelitian menyatakan bahwa Semangat kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan HRD pada PTPN V.
3	Lifana, (2013)	Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi	Pengaruh Insentif sebagai variabel bebas (X1), Tunjangan sebagai variabel bebas (X2) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y)	Hasil penelitian menyatakan bahwa Insentif dan Tunjangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi

4	Zaputri (2013)	Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya	Insentif Material sebagai variabel bebas (X1) Dan Insentif Non Material (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menyatakan bahwa Insentif Material dan Non Material mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya
5	Iradati (2012)	Pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa	Pengaruh Semangat kerja sebagai variabel bebas (X1), Disiplin kerja (X2) dan Produktivitas sebagai variabel terikat (Y)	Hasil penelitian menyatakan bahwa semangat dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa

Sumber : Mayangsari 2013, Agus Triono 2008, Lifana, 2013, Zaputri (2013), Iradati (2012)

Kelima penelitian diatas merupakan referensi atau rujukan bagi peneliti karena kedua penelitian diatas memiliki korelasi dengan penelitian ini yakni berhubungan dengan budaya kerja, motivasi dan kinerja karyawan. kedua hasil penelitian diatas juga dijadikan sebagai bahan pembanding dengan hasil penelitian di dalam skripsi ini.

5. Kerangka Konseptual

Terciptanya tujuan dari perusahaan tidak terlepas dari pengolahan sumber daya manusia yang baik. Untuk tetap menjaga agar semangat kerja karyawan

tidak menurun perusahaan harus memiliki strategi untuk mengatasi hal tersebut yaitu, dengan pemberian insentif.

Dengan pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada perusahaan, hal ini akan menjaga semangat kerja karyawan akan terjaga dengan baik. Selain itu juga pemberian insentif ini akan mendorong karyawan untuk lebih giat kerja dan tingkat loyalitas karyawan akan meningkat.

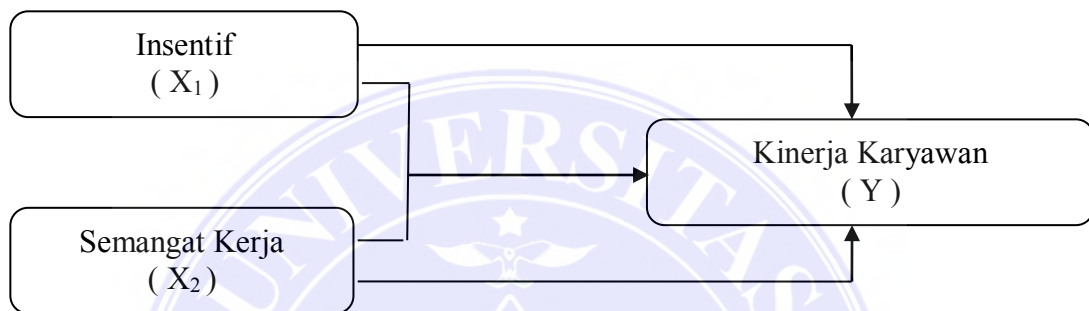
Semangat kerja merupakan, dimana karyawan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Setiap perusahaan selalu menjaga semangat kerja karyawannya dan tetap berusaha dalam meningkat lebih jauh lagi. Semakin meningkatnya semangat kerja karyawan secara otomatis hal yang diinginkan atau dicapai oleh perusahaan akan tercipta dengan baik.

Menjadikan semangat kerja semakin berada di puncak perlu ada ketelitian yang baik dalam memberikan penghargaan berupa insentif maupun promosi jabatan, pemberian penghargaan yang adil dan kesesuaian dengan kinerja yang dibuat secara merata dan tidak memandang bulu, maka hal ini yang secara otomatis mampu mendongkrak semangat kerja karyawan.

Ketika semangat kerja telah tercapai maka perusahaan akan mendapatkan hasil produksi yang baik, memang harus ada sikap saling memberi dan saling memperhatikan supaya apa yang di inginkan tercapai dan dapat menjadi kemakmuran bagi semua pihak yang terkait.

Untuk lebih jelasnya kita mengetahui pengaruh pemberian insentif dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dibuatlah suatu paradigma pemikiran.

Pemberian insentif dan semangat kerja adalah sebagai variable bebas (variable independen), sedangkan kinerja karyawan adalah sebagai variable terikat (variable dependen), dengan demikian hubungan variable-variabel bebas dan variable terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *asosiatif*, menurut Sugiyono (2009:11) 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 tidaknya korelasi antara kedua variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Lautan Luas Tbk yang terletak di Jalan Medan - Tanjung Morawa, Km. 19, 2, Kawasan Industri Medan Star Blok F No. 5, Ujung Serdang, Lubuk Pakam.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai bulan Juli 2018 dan berakhir pada bulan Oktober 2018.

Tabel 3.1
Analisis Penyusunan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan															
		Juli 2018				Agustus 2018				September 2018				Oktober 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Bimbingan Proposal	■	■	■	■												
2	Seminar Proposal					■											
3	Pengumpulan Data						■	■	■								
4	Bimbingan Hasil Penelitian									■	■	■	■				
5	Seminar Hasil Penelitian											■	■				
6	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
7	Meja Hijau															■	■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor yang bekerja di PT. Lautan Luas Tbk, yang berjumlah sebanyak 87 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebahagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi sebagai sumber data penelitian. Selanjutnya sebagai sumber data penelitian Arikunto (2002 :112) menyatakan:

" Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi selanjutnya jumlah subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10 % - 15 % sampai dengan 20 % - 25 % atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari segi dana , waktu dan tenaga".

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 atau hanya berjumlah 87, maka keseluruhan jumlah populasi juga ditetapkan sebagai jumlah sampel. Jadi penelitian ini menggunakan *random sampling*.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu peneliti yang akan menggunakan variabel yang sama. dibawah ini definisi operasional dari peneliti yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Insentif (X ₁)	tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.	1. Lama Kerja 2. Senioritas 3. Kebutuhan 4. Keadilan dan Kelayakan 5. Evaluasi jabatan	<i>Skala Likert</i>
Semangat Kerja (X ₂)	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	1. Absensi 2. Kualitas 3. Disiplin 4. Kreativitas Karyawan 5. Sikap dan minat kerja	<i>Skala Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan Waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian.	<i>Skala Likert</i>

Sumber : Hasibuan 2008 dan Sutrisno2011

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*) yaitu, teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara yaitu, pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung dengan para karyawan.
3. Studi Dokumentasi, metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan yang diteliti.

4. Daftar Pernyataan (*Quistionnaire*) yaitu, pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Angket tersebut akan memuat pertanyaan sebanyak 15 item dengan perincian sebagai berikut:

- a. Untuk aspek pemberian insentif , peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 10 item.
- b. Untuk aspek semangat kerja peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 10 item.
- c. Untuk aspek kinerja karyawan, peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 10 item.

Untuk proses pengolahan data dalam perhitungan masing – masing indikator maka peneliti menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2009:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok.

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 : Sugiyono (2009:87)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kusioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengajuan mengukur apa yang seharusnya di ukur, pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. reabilitas dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 21.00 for windows.

1.1 Uji Validitas

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan sesungguhnya. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. pengujian disini menggunakan rumus korelasi produk moment (santoso,2005).

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

1.2 Uji Reliabilitas

Penelitian reliabel bila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda. testreast adalah instrumen beberapa kali penelitian yang reabilitasnya di uji dengan mencobakan instrumen yang sama, respondennya sama tetapi waktunya yang berbeda. reabilitas diukur dari koefisien korelasi antar percobaan pertama

dan kedua bila, koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel. hasil penelitian reliabel apabila nilai Alpa Cronbach > 0,5 (Azwar, 2001:232).

Ukuran kemantapan nalpa dapatdiinterprestasikan sebagai berikut :

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

2. Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari satu variabel terikat (dependen) dan lebih dari satu variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel indenpenden adalah budaya kerja dan inovasi kerja. Model persamannya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi X_1, X_2

X_1 = Budaya Kerja

X_2 = Motivasi

e = Error

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 5\%$ (0,05).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada normal *P-Plot Of Regression Standardized Residual* variabel penelitian. dasar dalam pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikut arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi hubungan antara variabel bebas dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah kolineritas. Hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai standar eror setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga. Terdapat cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinieritas antara lain :

1. Dapat melihat toleransi variabel dan *variance inplanation factor* (VIF) hitung nya. model regresi dikatakan terbatas dari multikolinieritas jika nilai Vif nya tidak lebih dari 10 dan toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.
2. Nilai R^2 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (r).

3.3 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokeasitas antara lain dengan meelihat grafik *Scaterflot* antara prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola tersebut (bergelombang, melebar kemudian dan menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedasitas.

4. Uji Hipotesis

4.1 Uji t (Uji secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ diterima,

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ ditolak.

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan output program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) pada tabel coefficient.

4.2 Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji secara simultan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%, dan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel bebas X_1, X_2 mempunyai pengaruh positif signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian dimana :

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ ditolak,

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ diterima.

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

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variabel dependen. nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. nilai R^2 mempunyai interval

antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). semakin besar R^2 (mendekati 1) semakin baik hasil model regresi tersebut dan semakin mendekati 0 maka, variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pemberian Insentif (X1) yang diukur oleh kinerja karyawan (Y) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) dalam mempengaruhi hasil kerja karyawan dalam suatu badan usaha atau organisasi. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel motivasi kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.13 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,767 > 1,988$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk.
2. Semangat kerja (X2) yang diukur oleh kinerja karyawan (Y) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) dalam mempengaruhi hasil kerja karyawan dalam suatu badan usaha atau organisasi. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel motivasi kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.13 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,667 > 1,988$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk.
3. Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.14 untuk variabel pemberian insentif dan semangat kerja diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($56,579 > 3,11$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa

faktor pemberian insentif dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk.

4. Berdasarkan tabel 4.15 nilai koefisien determinasi R-Square yang diperoleh sebesar 0,574. hal ini menunjukkan bahwa 57,4% variabel pemberian insentif (X1) dan semangat kerja (X2) mampu menjelaskan varians dari variabel kinerja karyawan (Y) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel pemberian insentif (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 57,4% sisanya 42,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Saran yang disampaikan dari keseluruhan hasil penelitian adalah sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian tampak bahwa pemberian insentif dan semangat kerja memiliki efek terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Luas Tbk. Maka dari itu penting bagi pihak manajemen bersangkutan untuk membangkitkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
2. Bagi karyawan, insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya untuk memperoleh insentif yang lebih besar.
3. Bagi perusahaan hendaknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002 *Prosedur Penelitian*. edisi revisi Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Dessler, Gery. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jilid 4. Diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu. Jakarta: PT. Prenhal 1 indo.
- Faithoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manjemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang:..
- Handoko. 2006. *Manajemen personalia & SDM*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot T,E, 2005,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga penerbit Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing Organisasi*. edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- M. As'ad, 2003. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta: Liberty.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mayangsari .2013. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Penjualan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang*. JURNAL SKRIPSI Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Begri Raden Fatah, Jurnal Psikologi islam Vol. 1 Palembang.
- Mondy, R, Wayne 2008, *Manajemen Sumber Daya*, edisi kesepuluh, jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Nitisemito. S. Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Penerbit: Ghalia Indonesia.
- Ridwan, 2007. *Skala Pengukuran Variabel -Variabel Penelitian Bandung* : Alfabeta
- Robins, Stephen P, 2007, *Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, cetakan kedua, Penerbit Erlangga, Yogyakarta.
- Sevilla, Consuelo G. *et. al* (2007). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja Cetakan Pertama*. Jakarta; Rineka Cipta.
- _____, 2003. *Manajemen Sumber daya manusia*. Edisi keenam. Yogyakarta: SHE, YKPN.
- _____, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu .Cetakan ketiga belas Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, dkk, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group Jakarta.
- Sumarsono, Sony. 2004. *Metode Riset SDM*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, edisi revisi, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Soeprihanto, Jhon, 2005, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, edisi ketiga, cetakan kedelapan, penerbit PT. BPFEE, Yogyakarta.
- Triyono. A, 2008. *Pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dept. HRD pada PT. PTPN V*. JURNAL SKRIPSI
- Umar, Husein. 2000. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Gramedia Pustaka Utama
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

KUESIONER

Yth. Saudara Responden

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan yang berupa penyusunan skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Pemberian Insentif dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lautan Luas Tbk**" maka saya memohon kesediaan Saudara untuk mengisi angket berikut ini guna memperoleh data tentang judul tersebut.

Saudara diminta untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi yang dialami pada pekerjaan saat ini. Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari sedikit banyaknya akan mengganggu kegiatan bapak/ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban yang telah bapak/ibu berikan.

Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian penulisan skripsi saya dan hanya ringkasan dari analisis yang hanya dipublikasikan.

Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Peneliti

Nurlaila Maziya
NPM. 158320110

Petunjuk Pengisian Angket

Saudara cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia yang sesuai dengan pendapat Saudara. Jawaban yang Saudara berikan tidak akan mempengaruhi hal apapun yang berhubungan Saudara. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju(1)

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Tingkat pendidikan : S1 / D3 / SLTA

Pernyataan Untuk Variabel Pemberian Insentif

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan karena saya sudah lama bekerja untuk perusahaan ini.					
2	Jika ada tambahan jam kerja, pimpinan selalu memberikan insentif.					
4	Perusahaan memberikan insentif kepada saya karena saya dianggap sudah senior.					
5	Tingginya tingkat kesetiaan karyawan akan menentukan besarnya insentif yang diberikan					

	kepada karyawan.					
5	Pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan yang saya dapat sesuai dengan kebutuhan sehari-hari karyawan					
6	Insentif yang diberikan kepada saya, sesuai dengan harapan.					
7	Pemberian bonus dari perusahaan sudah adil dan sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan yang lain.					
8	Pelaksanaan pemberian insentif telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
9	Perusahaan memberikan Insentif kepada saya sesuai dengan jabatan kepada karyawan					
10	Adanya keterbukaan dalam pelaksanaan pemberian insentif kepada setiap karyawan					

Pernyataan Untuk Variabel Semangat Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir setiap hari kerja					
2	Saya selalu berusaha tidak terlambat datang ke kantor.					
3	Saya selalu bekerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.					
4	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.					
5	Saya selalu patuh dalam kebijakan karyawan dalam bekerja.					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang					

	dimiliki					
7	Saya selalu memberikan sesuatu yang baru bagi perusahaan sesuai keahlian yang saya miliki.					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dengan kreativitas yang saya miliki.					
9	Saya selalu menghargai keputusan yang diberikan oleh perusahaan.					
10	Pemimpin saya dapat dijadikan contoh dalam bekerja					

Pernyataan Untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standart yang telah ditetapkan.					
2	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke Waktu					
3	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan kapasitas yang telah diberikan oleh perusahaan.					
4	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaa.					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
8	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
9	Saya memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang akan dilakukan.					
10	Saya tidak pernah melakukan kesalahan					

dalam bekerja sehingga hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas					
---	--	--	--	--	--

**"Jawaban Anda akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas perhatian
dan dukungan serta partisipasinya saya ucapkan terimakasih .***



Tabulasi Angket 87 Responden Variabel X1

Pemberian Insentif (X1)											
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	total_sekor
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	44
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	41
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
6	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	41
7	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
8	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	44
9	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	43
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
11	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	43
12	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
13	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
14	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
16	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	44
17	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
18	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
19	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
20	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	39
21	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	44
22	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
24	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
25	4	3	5	5	3	4	3	5	4	4	40
26	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	45
27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
28	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	45
29	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
30	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
31	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
32	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
33	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
36	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
37	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
38	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
39	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
40	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
41	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
42	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42

43	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
44	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
45	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
46	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
47	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
48	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
49	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
52	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
53	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
54	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	42
55	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	43
56	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
57	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
58	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
59	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	44
60	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44
61	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
62	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	43
63	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
64	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
67	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
68	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
69	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
70	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
71	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
72	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
73	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
74	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
75	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
76	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
77	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
80	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34
81	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
84	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
85	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
86	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Tabulasi Angket 87 Responden Variabel X2

NO	Semangat Kerja (X2)										total skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
6	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	40
15	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	42
16	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
17	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
19	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	36
20	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
23	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
24	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
25	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
26	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
28	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
30	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
31	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
32	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
35	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
36	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
41	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
42	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
43	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44

44	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
45	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
46	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
48	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
54	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	40
57	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	42
58	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
59	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
61	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	36
62	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	40
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
65	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
66	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
67	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
68	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
69	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
70	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
71	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
72	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
73	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
74	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
75	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
82	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
83	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
84	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
85	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Tabulasi Angket 87 Responden Variabel Y

Kinerja Karyawan (Y)											
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	total skor
1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
6	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
9	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	42
10	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
11	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
13	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	46
14	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
15	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
16	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
17	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
18	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	43
19	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
20	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
21	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
22	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	40
23	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	46
24	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
25	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
26	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	46
27	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
28	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
29	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
33	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
36	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	42
37	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
38	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
39	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
40	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
41	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
42	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48

43	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
46	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
47	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
50	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
51	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
52	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
53	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
54	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	44
55	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	42
56	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
57	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
58	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
59	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	38
60	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	44
61	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
62	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
63	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	44
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
68	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
69	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
70	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
71	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
74	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
75	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
79	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
80	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
81	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
83	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
84	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
85	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
86	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	26
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	39,00	16,884	,634	,865
X1_2	38,97	16,313	,650	,863
X1_3	38,93	16,949	,571	,869
X1_4	39,05	17,254	,551	,871
X1_5	39,16	16,765	,572	,869
X1_6	38,86	16,562	,662	,863
X1_7	38,84	15,904	,666	,862
X1_8	38,70	16,328	,667	,862
X1_9	38,97	17,173	,534	,872
X1_10	39,11	16,522	,542	,872

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	38,61	20,613	,791	,911
X2_2	38,67	21,992	,641	,919
X2_3	38,59	20,943	,768	,913
X2_4	38,71	20,626	,739	,914
X2_5	38,37	21,258	,617	,921
X2_6	38,55	20,576	,795	,911
X2_7	38,61	21,962	,636	,920
X2_8	38,54	20,972	,766	,913
X2_9	38,68	20,709	,723	,915
X2_10	38,33	21,318	,626	,921

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	39,28	21,830	,715	,894
Y_2	39,32	21,779	,649	,898
Y_3	39,22	21,266	,680	,896
Y_4	39,37	21,817	,657	,897
Y_5	39,37	21,747	,669	,896
Y_6	39,24	21,767	,720	,894
Y_7	39,34	21,624	,644	,898
Y_8	39,17	21,656	,600	,901
Y_9	39,34	21,647	,659	,897
Y_10	39,34	21,601	,666	,896

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,758 ^a	,574	,564	3,399	,574	56,579	2	84	,000

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT_KERJA_X2, PEMBERIAN_INSENTIF_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1307,068	2	653,534	56,579	,000 ^b
	Residual	970,266	84	11,551		
	Total	2277,333	86			

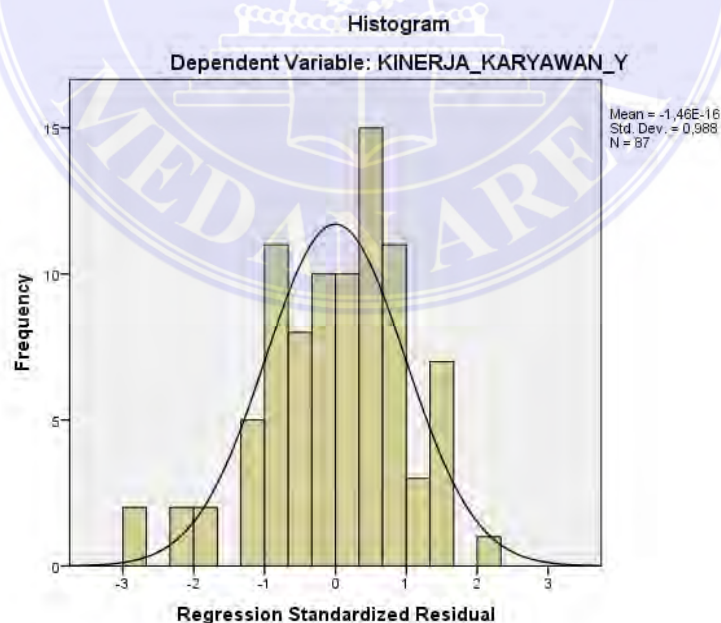
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

b. Predictors: (Constant), SEMANGAT_KERJA_X2, PEMBERIAN_INSENTIF_X1

Coefficients^a

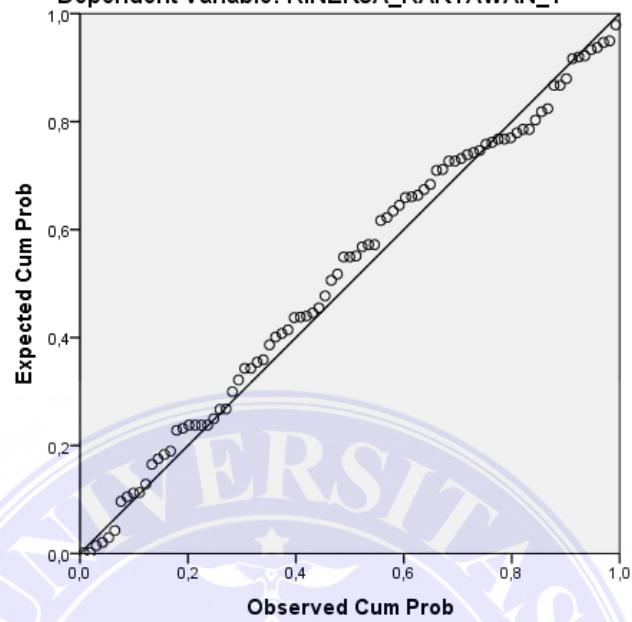
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,040	3,758		1,075	,285					
	PEMBERIAN_INSENTIF_X1	,680	,101	,595	6,767	,000	,733	,594	,482	,655	1,527
	SEMANGAT_KERJA_X2	,238	,089	,235	2,667	,009	,585	,279	,190	,655	1,527

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN_Y

