

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INDOMARCO PRISMATAMA
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*

Oleh :

ALPIAN DANI
0305160078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2017**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 30 Oktober 2017, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ALMAN DAM
NPM : 1305130078
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG MEDAN

Dinyatakan : (B) Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tuan Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

HAZMANAN KHAIR PSB, SE, MBA

Pembimbing

RINI ASTUTI SE, MM

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ALPIAN DANI
N.P.M : 1305160078
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
INDOMARCO PRISMATAMA CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2017

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ALPIAN DANI
NPM : 1305160078
Konsentrasi : MS DM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2017
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ALPIAN DANI
N.P.M : 1305160078
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15/10/2017	- Deskripsi karakteristik Responden dijabarkan.		
17/10/2017	- Hasil Angket		
18/10/2017	- Hasil penelitian Uji t dijabarkan		
	Uji f dijabarkan		
20/10/2017	- Pembahasan dijabarkan hasil penelitian, teori penelitian sebelumnya		
23/10/2017	Abstrak - Daftar isi Daftar pustaka Daftar gambar		
25/10/2017	Are & yg perlu kerja		

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, SE, MM

Medan, Oktober 2017
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

ABSTRAK

ALPIAN DANI (1305160078) Pengaruh Kemampuan kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan, Skripsi. 2017.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan.

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan Area Krakatau berjumlah 67 orang. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan sedikitnya jumlah populasi, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 67 orang karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan Area Krakatau.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara (interview), studi dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Dari nilai persamaan regresi ganda linier diketahui $Y = 4,770 + 0,350 X_1 + 0,548 X_2$, memperlihatkan bahwa kemampuan kerja dan insentif memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika kemampuan kerja dan insentif ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $4,256 < t_{tabel} 1,998$ (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $72676988 < t_{tabel} 1,998$ (sig 0,009), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kemampuan kerja dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan, yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} sebesar $78,146 > F_{tabel} 3,13$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$.

Kata Kunci: Kemampuan kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke Hadhirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kemampuan kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Medan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda Paiman serta Ibunda Saliyem tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE. M.M. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Ibu Rini Astuti, SE. M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Pimpinan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data serta menjawab angket yang diperlukan dalam penelitian ini.
8. Terimakasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Medan, Oktober 2017
Penulis

(ALPIAN DANI)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Arti Penting Kinerja Karyawan	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
d. Indikator Kinerja Karyawan	17
2. Kemampuan kerja	17
a. Pengertian Kemampuan kerja	17
b. Teori-Teori Kemampuan kerja	18
c. Pengukuran Kemampuan kerja	18
d. Indikator Kemampuan kerja	21
3. Insentif	22

a.	Pengertian Insentif	22
b.	Bentuk-Bentuk Insentif	23
c.	Sistem Pemberian Insentif	27
d.	Indikator Insentif	30
B.	Kerangka Konseptual.	32
C.	Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
A.	Pendekatan Penelitian	36
B.	Defenisi Operasional	36
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	37
D.	Populasi dan Sampel	38
E.	Teknik Pengumpulan Data	39
F.	Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Hasil Penelitian	49
1.	Deskripsi Data	49
2.	Analisis Variabel Penelitian	51
3.	Uji Asumsi Klasik	56
4.	Analisis Regresi Berganda	59
5.	Pengujian Hipotesis	60
a.	Pengujian Secara Parsial (Uji t)	60
b.	Pengujian Secara Serempak (Uji F)	61
c.	Koefisien Determinasi	62
B.	Pembahasan	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I-1.	Target dan Ralisasi Penjualan Indomaret Area Krakatau Bulan Juli S.d September 2017 (dalam ribuan)	3
Tabel II-1.	Sembilan Kemampuan Fisik Dasar 20	
Tabel III-1.	Skedul Penelitian	38
Tabel III-2	Data Sampel Penelitian	38
Tabel III-3	Skala Pengukuran Likert	40
Tabel III-4	Hasil Uji Validitas Kemampuan kerja (X_1)	41
Tabel III-5	Hasil Uji Validitas Instrumen Insentif (X_2)	41
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	42
Tabel III-7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	43
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel X_1 (kemampuan kerja)	51
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Insentif)	53
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)	55
Tabel IV-8	Multikolinearitas	58
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi	59
Tabel IV-10.	Uji t	61
Tabel IV-11.	ANOVA	62
Tabel IV-12.	Nilai Korelasi Ganda	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Paradigma Penelitian	34
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis	46
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis	47
Gambar IV-1	Normalitas	57
Gambar IV-2.	Heterokedastitas	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan ,baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan tersebut,padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayaguna sumber daya manusia yaitu orang – orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya \maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya

Setiap organisasi tentunya akan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan dan untuk pencapaian kinerja yang tinggi dari setiap karyawan diperlukan suatu yang menunjang tercapainya kinerja yaitu suatu rasa kepuasan kerja dari setiap karyawan. Kinerja yang dicapai

pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi.

Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam *coorporate planingnya*, membutuhkan kemampuan kerja karyawan yang baik sehingga harapan perusahaan untuk mencapai tujuan dapat direalisasikan dengan baik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak akan berhasil tanpa diikuti oleh kemampuan kerja karyawan. Dimana dengan kemampuan yang dimiliki akan membantu karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian kemampuan yang dimiliki tersebut mampu meningkatkan kinerja dari setiap karyawan.

Selain kemampuan, faktor yang dapat meingkatkan kinerja adalah insentif. Insentif adalah suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan/rangsangan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan meningkatkan kinerjanya.

Apabila insentif dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya disamping juga dapat memperoleh meeilihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika insentif dikelola secara tidak benar, dapat menyebabkan pegawai mengurangi upaya-upaya mereka atau hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif didalam organisasi demi untuk kesejahteraan pegawai dan meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 89) menyatakan bahwa insentif yang diberikan pihak pemimpin organiasai kepada karyawan agar

mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Atau dengan kata lain insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

PT Indomarco Primatama adalah sebuah perusahaan ritel yang menggunakan sistem kerjasama dengan nama Indomaret. Dimana dalam menjalankan usahanya perusahaan sangat membutuhkan kemampuan dari sumber daya manusianya, selain itu perusahaan juga memberikan insentif sebagai bentuk balas jasa terhadap kinerja yang baik bagi setiap karyawan. Adapun karyawan PT Indomarco Primatama dinyatakan memiliki kinerja yang baik dinilai berdasarkan pencapaian target penjualan. Adapun target dan penjualan PT Indomarco Primatama Cabang Medan, khususnya Indomaret Area Krakatau adalah sebagai berikut:

Tabel I-1. Target dan Ralisasi Penjualan Indomaret Area Krakatau Bulan Juli S.d September 2017 (dalam ribuan)

No	Nama Toko	Bulan					
		Juli		Agustus		September	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Indomaret Kawat Raya	345.000	337.500	342.000	350.130	360.000	340.230
2	Indomaret Yos Sudarso	525.000	387.000	391.560	399.630	420.000	390.300
3	Indomaret Kayu Putih	240.000	219.000	234.000	213.600	228.000	210.300
4	Indomaret Alumunium	391.500	363.000	397.500	350.100	390.000	330.390
5	Indomaret Simpang Kantor	459.000	444.000	450.000	459.000	480.000	447.000
6	Indomaret Mustafa	339.000	309.000	306.000	315.000	330.000	301.500
7	Indomaret Mahameru	181.500	177.000	204.000	189.000	210.000	195.000
8	Indomaret Yos CDE	396.000	387.000	393.000	384.000	405.000	387.000
9	Indomaret SPBU Krakatau	181.500	162.000	183.000	177.000	189.000	174.000
10	Indomaret Krakatau 4	327.000	288.000	331.500	291.000	342.000	31.500
11	Indomaret Alumunium Raya	327.000	299.850	327.000	297.000	309.000	291.000
Jumlah		3.712.500	3.373.350	3.559.560	3.425.460	3.663.000	3.098.220

Sumber: PT. Indomarco Primatama Cabang Medan, Indomaret Area Krakatau

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan, walaupun target diturunkan setiap bulannya, karyawan tetap saja tidak mampu mencapainya. Berdasarkan riset awal yang penulis lakukan masih ditemui beberapa karyawan yang kurang memiliki

kemampuan di dalam bidang pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilaksanakan belum maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan seperti ada beberapa karyawan kantor yang kurang memiliki kemampuan menggunakan komputer sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut kurang maksimal. Selain itu masalah di PT Indomarco Prismatama Cabang Medan yang berhubungan dengan pemberian insentif adalah kurang efektifnya pemberian insentif karena biasanya insentif akan diberikan secepatnya kepada karyawan yang memiliki jabatan sedangkan karyawan yang tidak memiliki jabatan insentifnya akan diterima secara berkala sehingga mempengaruhi kinerja mereka, dan sistem dalam pemberian insentif menggunakan sistem target penjualan, dimana masih tingginya target penjualan yang harus dicapai karyawan untuk mendapatkan insentif tersebut. Masalah yang ditemukan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja para karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dimana terdapat beberapa karyawan yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik seperti terlihat dari kesalahan-kesalahan yang sering dilakukan karyawan terutama kesalahan dalam membuat laporan kerja, Selain itu masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki sikap kurang baik dalam menerima pekerjaan, seperti memperlambat pekerjaan yang telah diberikan agar kerjaan berikutnya tidak diberikan kepada karyawan tersebut, tetapi diberikan kepada karyawan lain.

Berdasarkan penjelasan diatas perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kemampuan kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Medan”.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan maka ditemukan identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki kemampuan kerja yang sesuai standar dari PT Indomarco Prismatama Cabang Medan.
2. Sistem dalam pemberian insentif menggunakan sistem target penjualan, dimana masih tingginya target penjualan yang harus dicapai karyawan untuk mendapatkan insentif tersebut.
3. Tingkat kinerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan.

C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari ketidak mampuan dan mengingat banyaknya yang faktor kinerja karyawan maka dalam penelitian ini hanya membahas pengaruh kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Medan dan penelitian ini hanya pada karyawan tetap yang ada di Indomaret Area Krakatau.

2. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, jadi masalah-masalah yang dapat dirumuskan oleh peneliti pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian tentunya ada tujuan yang diharapkan, yang mana tujuan itu dapat dijadikan acuan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian :

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teori

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dalam bidang kepegawaian khususnya yang menyangkut kemampuan kerja, insentif dan kinerja karyawan

b. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan berguna untuk perusahaan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan dalam hal pengaruh kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu.

Setiap organisasi harus mampu memanfaatkan kemampuan penuh dari pada karyawannya dan haruslah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menumbuhkan dan menyadari potensialnya. Hal ini perusahaan berkewajiban meningkatkan kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawannya. Kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan tidak hanya mengacu kepada hal seperti kondisi kerja dan upah saja, tetapi sejauh mana karyawan dapat menggunakan kemampuannya menggeluti pekerjaan yang diminatinya dan memperoleh pengembangan kemampuan, keterampilan dan wawasan serta pola pikir. Dengan demikian, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan serta kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Kusriyanto (dalam Mangkunegara 2013, hal. 9) “Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam)”. Sedangkan Menurut Hasibuan (2011, hal. 94) : “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Prawiro dalam Tika (2010, hal. 121) menyatakan bahwa “Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode tertentu”.

Dari defenisi di atas jelas bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam perusahaan dan diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil kerja yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil yang semaksimal mungkin, sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan harus benar-benar dilaksanakan sepenuhnya sebagai rasa tanggung jawab yang sebaik-baiknya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat

menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karier karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

b. Arti Penting Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Sedarmayanti (2011, hal. 259) menyatakan : pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Tjakrawala (2008, hal. 91), sebuah sistem penilaian kinerja memberikan mekanisme yang menghubungkan strategi dengan kegiatan.

Asumsi yang dipegang adalah bahwa penilaian finansial saja tidak cukup untuk menjalankan perusahaan, dan perhatian khusus harus diberikan pada pengembangan penilaian nonfinansial yang baik. Scorecard menggunakan berbagai jenis pengukuran, termasuk hasil dan pembangkitnya, financial dan nonfinansial, serta eksternal dan internal. Keyakinan kunci dibalik *scorecard* ini adalah bahwa penilaian yang dibuat akan mendorong perubahan terhadap apa yang dinilai. Banyak kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan ketika mencoba menerapkan *scorecard*: korelasi yang buruk antara hasil dan pembangkit, ketepatan pada hasil finansial, tidak ada mekanisme untuk melakukan perbaikan, kegagalan untuk memperbaharui ukuran, terlalu banyak ukuran, serta kesulitan membuat pertukaran.

Oleh karena itu, menurut Lawyer (dalam Viethzal Rivai, 2008, hal.16), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- 4) Persepsi terhadap tugas
- 5) Imbalan internal dan eksternal
- 6) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Untuk menciptakan sistem manajemen kinerja yang efektif peran manajer sangat menentukan. Dalam manajemen kinerja, manajer bertanggung jawab untuk:

1. Menciptakan kondisi yang dapat memotivasi karyawan/pegawai.
2. Melakukan observasi kinerja
3. Memperbaharui dan menyesuaikan tujuan, standar kinerja, dan kompetensi kerja apabila terjadi perubahan kondisi.
4. Memberikan umpan balik atas kinerja bawahan dan pengarahan.
5. Memfasilitasi *up grading* dan pengembangan kemampuan karyawan / pegawai
6. Memberikan penguatan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. (Mangkuprawira & Hubeis.2007, hal. 155)

Menurut Veithzal Rivai (2008, hal. 17), kinerja mempunyai empat aspek, yaitu: (1) kemampuan, (2) penerimaan tujuan perusahaan, (3) tindakan tujuan yang dicapai, dan (4) interaksi antara tujuan dan kemampuan karyawan dalam perusahaan, dimana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Seseorang karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kinerja seorang karyawan, pengetahuan bidang pekerja sangat penting.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, untuk lebih jelasnya maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan akan disajikan menurut para ahli diantaranya adalah :

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013, hal.96) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan Kemampuan Reality (knowledge + skill), artinya, pegawai yang

memiliki (IQ) di atas rata-rata dengan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan tujuan kerja.

Anoraga (2009, hal. 178-179), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Lingkungan dan sistem kerja
- 9) Teknologi
- 10) Sarana produksi
- 11) Jaminan sosial
- 12) Manajemen
- 13) Kesempatan berprestasi

Berikut ini dijelaskan satu persatu:

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5) Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan prestasi kerja.

6) Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

7) Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka akan semakin besar prestasi yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga prestasi kerja karyawan akan tercapai.

8) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini mengganggu kerja karyawan.

9) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10) Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

12) Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

13) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian prestasi kerja akan tercapai.

14) Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan prestasi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2013, hal. 75), menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas kerja.

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

b. Kuantitas kerja.

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c. Keandalan.

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

d. Sikap Kerja.

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerjasama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 167) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja di arahkan pada enam aspek yang merupakan merupakan prestasi kunci bagi perusahaan, yaitu:

1. Hasil kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif: Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Kemampuan kerja

a. Pengertian Kemampuan kerja

Kemampuan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya berikut ini dikemukakan pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan kerja diantaranya menurut Robbins (2009, hal. 46) yang menyatakan: “Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.”

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2010, hal. 185) : “Kemampuan kerja menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik.”

Selanjutnya Gibson *at.al* (2009, hal. 104) menyatakan : “Istilah kemampuan kerja menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.”

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan mempunyai cakupan yang lebih komprehensif yaitu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan dalam tugas/pekerjaan tertentu dan

keterampilan (*skill*) : kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu dengan baik.

b. Teori-Teori Kemampuan kerja

Perbedaan individual dalam kemampuan kerja dan ketrampilan yang menyertainya adalah suatu yang perlu diperhatikan oleh para manajer karena tidak yang dapat dicapai tanpa karyawan dengan ketrampilan yang sesuai. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010, hal. 185) kemampuan kerja menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik.

c. Pengukuran Kemampuan kerja

Menurut Robbin (2009, hal. 46-48) kemampuan kerja seorang individu pada hakekatnya tersusun dari faktor yaitu:

- “1) kemampuan intelektual,
- 2) kemampuan fisik dan
- 3) kemampuan emosional (mental).”

Adapun penjelasan dari kemampuan seorang individu adalah:

1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual seseorang.

Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran menghitung, pemahaman

verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutanannya bagi pemangku jabatan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka. Berbicara secara umum, makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Tentu saja, IQ yang tinggi tidaklah merupakan prasyarat untuk semua pekerjaan. Memang bagi banyak pekerjaan, dimana perilaku karyawan sangat dan tidak ada atau hanya sedikit kesempatan untuk menjalankan keleluasaan, IQ yang tinggi bias saja tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

2) Kemampuan Fisik

Sementara kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan yang rumit, yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi.

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Riset-riset mengenai persyaratan pekerjaan yang diperlukan dalam pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, seperti dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel II-1. Sembilan Kemampuan Fisik Dasar

Faktor-Faktor kekuatan	
1. Kekuatan Dinamis	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang sepanjang waktu
2. Kekuatan Tubuh	Kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh
3. Kekuatan Statis	Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar
4. Kekuatan	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.
Faktor-Faktor Keluwesan	
5. Keluwesan Extent	Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
6. Keluwesan Dinamis	Kemampuan melakukan gerakan cepat
Faktor- faktor lain	
7. Koordinasi Tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan
8. Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.
9. Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang suatu kurun waktu

Sumber : Robbins (2009, hal. 49)

3) Kemampuan Emosional

Kemampuan emosional seseorang sedikit banyaknya akan mempengaruhi persepsi. Emosi yang kuat, seperti rasa benci yang amat sangat terhadap suatu peraturan organisasi, dapat menyebabkan orang itu tidak menyenangi sebagian besar kebijakan dan peraturan organisasi. Menentukan kemampuan emosional seseorang itu sangat sulit. Namun

demikian, para manajer perlu memperhatikan masalah atau praktek apakah yang menggerakkan emosi yang kuat para bawahan.

Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan menurut Anthony Martin Dio dalam Rini Nurahaju (2006, hal. 52), dalam konteks pekerjaan, pengertian kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah.

Dari pendapat di atas dapatlah dikatakan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. 3 (tiga) unsur penting kecerdasan emosional terdiri dari : kecakapan pribadi (mengelola diri sendiri); kecakapan sosial (menangani suatu hubungan) dan keterampilan sosial (kepandaian menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain).

d. Indikator Kemampuan kerja

Indikator dari kemampuan kerja karyawan, Menurut Mangkunegara (2007, hal. 68), yaitu:

- a. Hasil kerja, kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Ketepatan waktu kerja, sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

- c. Keahlian dan ketrampilan, setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- d. Penguasaan metode kerja, dengan menguasai setiap metode kerja akan mempermudah dalam memahami pekerjaan.
- e. Tanggung jawab bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
- f. Pemanfaatan prasarana kerja, menggunakan fasilitas yang ada sebaik mungkin.
- g. Mengurangi kesalahan kerja, memahami setiap pekerjaan dengan teliti.
- h. Kemampuan mengatur biaya yang ada, biaya yang ada dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan.
- i. Kemampuan bekerjasama, dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan.

3. Insentif

a. Pengertian Insentif

Pada dasarnya, setiap orang ingin bekerja dengan baik. Hanya saja harus diakui tidak semua orang dapat bekerja dengan baik. Diantara pekerja yang diterima bekerja dalam suatu instansi/lembaga pemerintahan yang nota bene telah diseleksi sebelum diterima akan menunjukkan produktifitas kerja yang sama, hal ini disebabkan oleh faktor – faktor seperti: pendidikan dan pengalaman, tingkat kerajinan atau kurangnya motivasi yang diberikan adalah merupakan tanggung jawab instansi dengan demikian rendahnya produktifitas kerja seseorang atau keseluruhan pekerja yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja harus sesegera mungkin diatasi instansi. Alat motivasi yang umum diberikan oleh instansi/lembaga untuk perangsang (motivasi) pekerjanya untuk meningkatkan semangat kerja adalah :

Hasibuan (2011, hal. 183-184) memberikan definisi sebagai berikut: “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar pegawai terdorong meningkatkan prestasi

kerjanya.” Mangkunegara (2013, hal. 89) menyatakan: “Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.” Harianja (2009, hal. 265) menyatakan : Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu lembaga untuk memberikan daya perangsang kepada pegawainya dalam tugas yang diberikan kepadanya. Jadi pada pengertian ini insentif merupakan suatu cara atau sarana untuk menggerakkan tenaga kerja agar melakukan tugasnya sehingga apa yang dituju oleh instansi atau organisasi dapat diraih dengan baik.

b. Bentuk-Bentuk Insentif

Pendapat Plowman dan Peterson yang mengolongkan insentif ke dalam 3 (tiga) golongan seperti dikutip Manullang (2009, hal. 32) yaitu:

a) *Financial Incentive*

Financial incentive merupakan pemebrian sesuatu sebagai rangsangan atau daya pendorong yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah atau gaji yang pantas tetapi termasuk untuk memperoleh bagian dari keuntungan yang diperoleh instansi/lembaga.

b) *Non Financial Incentive*

Non financial incentive merupakan rangsangan yang tidak dinilai dengan uang yang termasuk dengan non financial adalah:

- 1) Penempatan yang tepat bagi seorang pegawai
- 2) Adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai
- 3) Promosi yang berhubungan erat dengan kemampuan para pegawai
- 4) Pekerjaan yang terjamin
- 5) Turut sertanya pegawai dalam pengambilan keputusan
- 6) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan

c) *Social Incentive*

Social incentive adalah rangsangan yang berwujud tingkah laku yang berwujud tingkah laku yang diharapkan oleh anggota organisasi dari teman-teman. Jadi *social incentive* atau tingkah laku yang diberikan oleh anggota kelompok. Dengan demikian *social incentive* merupakan bagian dari *non financial incentive*.

Sedangkan Hasibuan (2011, hal. 184-185) menyatakan bahwa bentuk-bentuk insentif adalah:

a) Nonmaterial insentif

Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasinya, dibawah prestasi standard.

b) Sosial insentif

Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk

mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

c) Material insentif

Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai beserta keluarganya.

Guna lebih mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi banyak instansi/lembaga yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para pegawai instansi/lembaga. Berbagai sistem insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada sistem individual menurut Rivai (2008, hal. 385-386) antara lain :

a. Piece Work

Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para pegawai meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam unit produksi. Dasar perhitungannya jelas bahwa makin banyak unit produksi yang mereka hasilkan, Makin tinggi pula insentif yang diterimanya.

b. Bonus Produksi

Insentif dalam bentuk bonus yang diberikan pada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi baku terlampaui.

Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk. *Pertama*, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan memiliki jumlah yang telah ditetapkan, pegawai menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu. *Kedua*, apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika pegawai menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, pegawai yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak waktu yang dihasilkan. *Ketiga*, bonus yang diberikan bersarkan perhitungan progresif. Artinya, Jika seseorang pegawai makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap produk yang dihasilkannya.

c. Komisi

Sistem insentif lain yang lumrah ditetapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. *Pertama*, para pegawai memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya, karena keberhasilan melaksanakan tugas. *Kedua*, pegawai memperoleh semata-mata berupa komisi.

d. Kurva “Kematangan”

Dalam instansi/lembaga yang mempekerjakan tenaga teknis dan profesional ilmiah, sering terjadi bahwa para pegawai, terutama yang merupakan “pekerja otak”, tidak bergairah untuk menduduki jabatan administrasi atau manajerial. Mereka adakalanya lebih senang terus

menekuni bidang profesinya. Untuk mengatasi hal seperti itu diciptakan apa yang di kenalnya dengan istilah “kurva kematangan” atau “maturity curve”. Dalam praktek penggunaan kurva ini berarti bahwa apabila ada tenaga profesional yang karena masa kerjanya dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, dibuat suatu kurva prestasi kerja. Jika kurva tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja mereka lebih besar dan prestasi kerja “normal”, Kepada mereka diberikan insentif tertentu. Dengan demikian, meskipun golongan pangkat dan ruang gaji, sudah maksimal, penghasilan riil mereka masih dapat ditingkatkan, dengan demikian diharapkan prestasi kerja mereka terus meningkat.

e. Insentif Bagi eksekutif.

Mengingat pentingnya penurunan para manajer dalam menjalankan dan mengemudikan roda instansi/lembaga. Sistem insentif bagi para manajer tersebut pada umumnya mendapatkan perhatian serius, baik yang diperuntukkan bagi manajer yang relatif muda maupun bagi para manajer yang lebih senior.

Bentuk insentif bagi para eksekutif tersebut dapat beraneka ragam pula. Misalnya, para manejer yang relatif mudah sangat mungkin mendambakan insentif finansial berupa bonus tunai karena penghasilan ekstra itu mereka butuhkan untuk membiayai kebutuhan keluarga. Artinya penghasilan tambahan itu mungkin diperlukan untuk berbagai keperluan. Sebaliknya para manajer yang lebih senior mungkin lebih mengutamakan insentif yang dapat dinikmati di hari tua, misalnya setelah

pensiun pada waktu penghasilannya akan berkurang. Sistem insentif apapun yang diterapkan bagi para eksekutif yang jelas ialah bahwa sistem tersebut dikaitkan dengan prestasi organisasi bukan atas prestasi pegawai atau satuan kerja tertentu saja.

c. Sistem Pemberian Insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan prestasi kerja. Jika organisasi mau mencapai insentif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan prestasi kerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan organisasi.

Menurut Rivai (2008, hal. 387-389), sistem pemberian insentif dikelompokkan dalam 6 kelompok yaitu:

- a) Bonus tahunan
 - b) Insentif langsung
 - c) Insentif individu
 - d) Insentif tim
 - e) Pembagian keuntungan
 - f) Bagi hasil
- a) Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus prestasi tahunan. Setengah

tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun.

b) Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan prestasi kerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria prestasi khusus, atau tujuan. Imbalan atas prestasi yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.

c) Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu. Insentif individu digunakan oleh sebagian kecil dari total perusahaan dalam seluruh kelompok industri kecuali perusahaan-perusahaan umum.

d) Insentif tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran prestasi kerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja, yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

e) Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan antara lain adalah program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagi tiap triwulan atau tiap

tahun kepada karyawan, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat dan program gabungan sekira 20 persen perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan.

f) Bagi hasil

Program bagi hasil dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, 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.

d. Indikator Insentif

Adapun indikator –indikator pemberian insentif menurut Winardi dalam Sunyoto (2012. hal 14) yaitu:

- 1 Kinerja
- 2 Kebutuhan
- 3 Keadilan
- 4 Kelayakan
- 5 Evaluasi jabatan

Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja

System kinerja dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan, berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

2. Kebutuhan

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

3 Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus berkaitan pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output) makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, 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 memegang jabatan tersebut. oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan, output ini tunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, dimana didalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

4 Kelayakan

Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha yang sejenis, apabila insentif di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan perusahaan lain, maka perusahaan akan mendapat kendala yakni berupa

menurunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai yang 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 relative atau harga diri suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

B. Kerangka Konseptual.

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

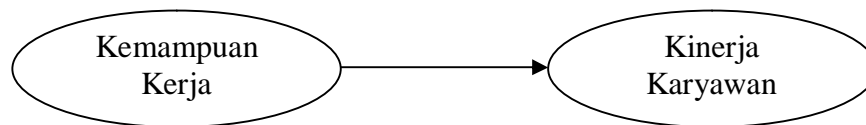
Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal/individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.

Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, motivasi, dan peran individu yang bersangkutan. Kinerja individu ini akan mempengaruhi kinerja kelompok dan akhirnya kinerja ini akan mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja kelompok juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan karakteristik tim.

Sementara kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam karakteristik organisasi.

Sutrisno (2008, hal. 222) menyatakan bahwa: “Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi”.

Mangkunegara (2013, hal. 13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan adalah “faktor kemampuan dan faktor motivasi”.



2. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja

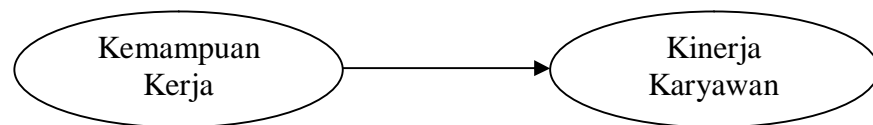
Insentif merupakan suatu usaha perusahaan atau lembaga untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan/pekerja dalam tugas yang diberikan kepadanya. Pemberian insentif oleh perusahaan dianggap berpengaruh cukup besar terhadap prestasi karyawan. Pengaruh itu terutama mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun dan sebaik mungkin. Dengan demikian pemberian insentif selalu dikaitkan dengan prestasi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 89) menyatakan bahwa insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Atau dengan kata lain insentif yang diberikan pihak

pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

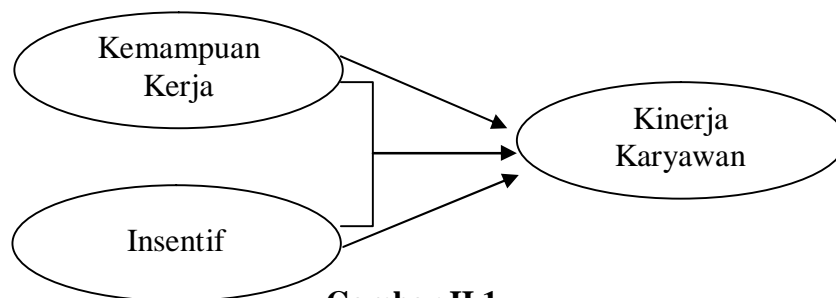
Menurut Rivai (2008, hal. 384) menyatakan bahwa insentif menghubungkan kompensasi dan prestasi kerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja pegawai.

Hasibuan (2011, hal.183-184) menyatakan “insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan kinerja”.



3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II.1
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Dari kerangka konseptual diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan
2. Ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan
3. Ada pengaruh kemampuan kerja dan insentif secara bersama terhadap kinerja karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan, secara simultan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kemampuan kerja (X_1) adalah kemampuan seorang karyawan untuk meningkatkan hasil kualitas kerjanya lebih baik dari yang dicapai sebelumnya. Indikator dari kemampuan kerja karyawan, Menurut Robbins (2009, hal. 53), yaitu:
 - a. Hasil kerja
 - b. Ketepatan waktu kerja
 - c. Keahlian dan ketrampilan
 - d. Penguasaan metode kerja
 - e. Tanggung jawab bekerja
 - f. Pemanfaatan prasarana kerja
 - g. Mengurangi kesalahan kerja
 - h. Kemampuan mengatur biaya yang ada
 - i. Kemampuan bekerjasama
2. Insentif (X_2) adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-

tujuan organisasi. Indikator insentif menurut Winardi dalam Sunyoto (2012. hal 14) yaitu:

- a. Kinerja
- b. Kebutuhan
- c. Keadilan
- d. Kelayakan
- e. Evaluasi jabatan

3. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Indikator kinerja karyawan, berdasarkan pendapat Mangkunegara (2013, hal. 75), yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Keandalan
- d. Sikap kerja

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Jl. Industri No. 30 B Tanjungmorawa. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan Oktober 2017.

Tabel III-1. Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Jun '17				Jul '17				Agst '17				Sept '17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal																
2	Interview Awal																
3	Peng. Data Awal																
4	Riset																
5	Pengumpulan data																
6	Pengolahan Data																
7	Penulisan Skripsi																
8	Bimbingan Skripsi																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, hal. 57) menyatakan bahwa : “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.” Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan Area Krakatau berjumlah 67 orang, dapat dilihat pada tabel berikut ini:.

Tabel III-2 : Data Sampel Penelitian

No	Area	Jumlah (orang)
1.	Indomaret Kawat Raya	8
2.	Indomaret Yos Sudarso	8
3.	Indomaret Kayu Putih	5
4.	Indomaret Alumunium	6
5.	Indomaret Simpang Kantor	6
6.	Indomaret Mustafa	6
7.	Indomaret Mahameru	5
8.	Indomaret Yos CDE	8
9.	Indomaret SPBU Krakatau	5
10.	Indomaret Krakatau 4	5
11.	Indomaret Alumunium Raya	5
JUMLAH		67

2. Sampel

Menurut Mudrajad Kuncoro (2012, hal. 103) : “Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subsest*) dari unit populasi.” Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012, hal. 96). Hal ini disebabkan sedikitnya jumlah populasi, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 67 orang karyawan PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan Area Krakatau.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Wawancara (interview), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berwenang untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan.
2. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan dokumen-dokumen maupun arsip-arsip perusahaan yang berkaitan dengan penelitian. Seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, bidang-bidang kerja, dan jumlah karyawan.
3. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan yang dijadikan sampel.

Lembar kuesioner yang diberikan kepada responden dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai

dari “Sangat Setuju” sampai “Sangat Tidak Setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai:

Tabel III-3 : Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2003, hal. 182)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig* (*2 tailed*) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig* (*2 tailed*) \leq

0,05, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-4
Hasil Uji Validitas Kemampuan kerja (X_1)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0.518	0,244	Valid
2.	0.588	0,244	Valid
3.	0.486	0,244	Valid
4.	0.601	0,244	Valid
5.	0.583	0,244	Valid
6.	0.622	0,244	Valid
7.	0.663	0,244	Valid
8.	0.541	0,244	Valid
9.	0.540	0,244	Valid

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Instrumen Insentif (X_2)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0.660	0,244	Valid
2.	0.697	0,244	Valid
3.	0.543	0,244	Valid
4.	0.613	0,244	Valid
5.	0.660	0,244	Valid
6.	0.730	0,244	Valid
7.	0.606	0,244	Valid
8.	0.624	0,244	Valid
9.	0.465	0,244	Valid

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0.664	0,244	Valid
2.	0.620	0,244	Valid
3.	0.580	0,244	Valid
4.	0.607	0,244	Valid
5.	0.629	0,244	Valid
6.	0.669	0,244	Valid
7.	0.594	0,244	Valid
8.	0.575	0,244	Valid
9.	0.402	0,244	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kemampuan kerja, insentif dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya untuk menguji reabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Nunnally (dalam Imam Ghozali, 2005, hal. 47) dikatakan realibel bila hasil Alpha > 0,60, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Dimana :

r₁₁ = Reabilitas instrumen.
 K = Banyaknya butir pertanyaan.
 Σσ² = Jumlah varians butir.
 σ = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reabilitas $\text{Alpha} \leq 0,60$ maka reabilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kemampuan kerja (X_1)	0,738	Reliabel
Insentif (X_2)	0,801	Reliabel
Kinerja (Y)	0,770	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 89) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Dimana :

Y	=Kinerja
a	=Konstanta
b_1 dan b_2	=besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
X_1	= Kemampuan kerja
X_2	= Insentif

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas.

- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

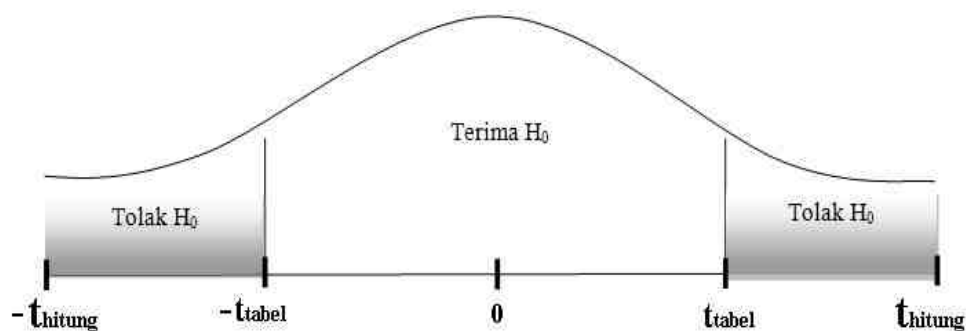
(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
 r_t = Korelasi variabel yang ditentukan
 n = Jumlah sampel

$H_0 : r_{x_1y} = 0$ Tidak ada pengaruh kemampuan kerja/insentif terhadap kinerja karyawan

$H_1 : r_{x_1y} \neq 0$ Ada pengaruh kemampuan kerja/insentif terhadap kinerja karyawan



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

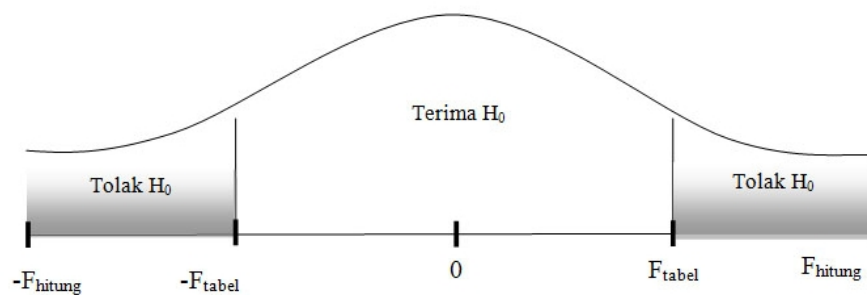
3. Uji f

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiono, 2012, hal. 257})$$

Keterangan :

- F_h = Tingkat Signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

f_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Kemampuan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja.

f_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

4. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

(Sudjana, 2006, hal. 370)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pertanyaan untuk variabel X_1 , 9 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 9 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kemampuan kerja, variabel X_2 adalah insentif dan yang menjadi variabel Y adalah prestasi kerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 67 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (kemampuan kerja dan insentif) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket masing-masing variabel yaitu kemampuan kerja, insentif dan kinerja skor tertinggi adalah 45 dan skor terendah adalah 9.

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	16 orang	23,88%
2	Wanita	51 orang	76,12%
Jumlah		67 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 51 orang (76,12%). Hal ini disebabkan karena pada saat penerimaan karyawan lebih dominan diterima jenis kelamin wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18 - 25 Tahun	33 orang	49,25%
2	26 - 30 Tahun	21 orang	31,34 %
3	> 31 Tahun	13 orang	19,40%
Jumlah		67	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 18-25 tahun yaitu sebanyak 33 orang (49,25%), usia antara 26 – 30 tahun yaitu sebanyak 21 orang (31,34%) dan usia antara > 31 tahun sebanyak 13 orang (19,40%).

c. Masa Kerja

Tabel IV-4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 2 Tahun	34 orang	50,75%
2	3 - 4 Tahun	19 orang	28,36%
3	5 Tahun ke atas	14 orang	20,90%
Jumlah		67	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 1-2 tahun yaitu sebanyak 34 orang (50,75%). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di instansi tersebut antara 1-2 tahun.

d. Kelompok Pendidikan

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	37 orang	55,22%
2	D3	21 orang	31,34%
3	S1	9 orang	13,43%
Jumlah		67	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SLTA yaitu masing-masing sebanyak 37 orang (55,32%). Hal ini dikarenakan, pada saat melakukan penyebaran angket mayoritas karyawan memiliki pendidikan yang baik.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (kemampuan kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	40.3	38	56.7	2	3.0	0	0	0	0	67	100
2	23	34.3	42	62.7	2	3.0	0	0	0	0	67	100
3	33	49.3	29	43.3	5	7.5	0	0	0	0	67	100
4	30	44.8	32	47.8	5	7.5	0	0	0	0	67	100
5	28	41.8	32	47.8	7	10.4	0	0	0	0	67	100
6	25	37.3	41	61.2	1	1.5	0	0	0	0	67	100
7	24	35.8	39	58.2	4	6.0	0	0	0	0	67	100
8	27	40.3	36	53.7	4	6.0	0	0	0	0	67	100
9	23	34.3	42	62.7	2	3.0	0	0	0	0	67	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang hasil kerja telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56.7%.
- b. Jawaban responden tentang selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.7%.
- c. Jawaban responden tentang memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49.3%.
- d. Jawaban responden tentang selalu dapat menguasai metode kerja sehingga mempermudah memahami pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47.8%.
- e. Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47.8%.
- f. Jawaban responden tentang selalu menggunakan fasilitas pekerjaan yang ada di perusahaan sebaik mungkin, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61.2%.
- g. Jawaban responden tentang selalu memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan melakukannya dengan teliti sehingga mengurangi kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.2%.
- h. Jawaban responden tentang selalu mengatur biaya kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53.7%.

- i. Jawaban responden tentang selalu dapat bekerja sama dengan karyawan lain yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.7%.

Tabel IV-6.

Skor Angket untuk Variabel X₂ (Insentif)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	38.8	36	53.7	5	7.5	0	0	0	0	67	100
2	24	35.8	37	55.2	6	9.0	0	0	0	0	67	100
3	24	35.8	38	56.7	5	7.5	0	0	0	0	67	100
4	25	37.8	37	55.2	5	7.5	0	0	0	0	67	100
5	28	41.8	34	50.7	5	7.5	0	0	0	0	67	100
6	28	41.8	35	52.2	4	6.0	0	0	0	0	67	100
7	25	37.3	39	58.2	3	4.5	0	0	0	0	67	100
8	27	40.3	32	47.8	8	11.9	0	0	0	0	67	100
9	29	43.3	33	49.3	5	7.5	0	0	0	0	67	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang pemberian bonus terhadap karyawan sesuai dengan tujuan kinerja perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53.7%.
- b. Jawaban responden tentang insentif diberikan kepada setiap karyawan berdasarkan kinerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.2%.
- c. Jawaban responden tentang insentif yang di berikan perusahaan kepada saya sudah sesuai dengan kebutuhan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56.7%.

- d. Jawaban responden tentang sistem pemberian insentif yang ada tidak merugikan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.2%.
- e. Jawaban responden tentang pembagian insentif sudah cukup adil dengan pengorbanan yang dilakukan untuk perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50.7%.
- f. Jawaban responden tentang pemberian insentif yang di terima sesuai dengan karyawan yang memiliki tanggungjawab yang sama, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52.2%.
- g. Jawaban responden tentang pemberian insentif yang di berikan perusahaan tidak berbeda dengan perusahaan yang bergerak di bidang yang sama, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.2%.
- h. Jawaban responden tentang dalam pemberian insentif sudah sesuai dengan nilai suatu jabatan atau sesuai dengan jabatan yang di pegang, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47.8%.
- i. Jawaban responden tentang insentif yang diberikan kepada karyawan telah berbijak pada peraturan yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49.3%.

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	41.8	35	52.2	4	6.0	0	0	0	0	67	100
2	23	34.3	39	58.2	5	7.5	0	0	0	0	67	100
3	32	47.8	27	40.3	8	11.9	0	0	0	0	67	100
4	27	40.3	36	53.7	4	6.0	0	0	0	0	67	100
5	31	46.3	36	53.7	0	0	0	0	0	0	67	100
6	30	44.8	35	52.2	2	3.0	0	0	0	0	67	100
7	25	37.3	40	59.7	2	3.0	0	0	0	0	67	100
8	30	44.8	31	46.3	6	9.0	0	0	0	0	67	100
9	54	80.6	13	19.4	0	0	0	0	0	0	67	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kuantitas hasil selama melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52.2%.
- b. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kualitas hasil selama melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.2%.
- c. Jawaban responden tentang selalu efisien dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47.8%.
- d. Jawaban responden tentang selalu menerapkan disiplin kerja selama bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53.7%.
- e. Jawaban responden tentang selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53.7%.

- f. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan ketelitian dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52.2%.
- g. Jawaban responden tentang selalu dapat diandalkan untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak dapat dilakukan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59.7%.
- g. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kejujuran dalam pelaksanaan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46.3%.
- h. Jawaban responden tentang selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 80.6%.

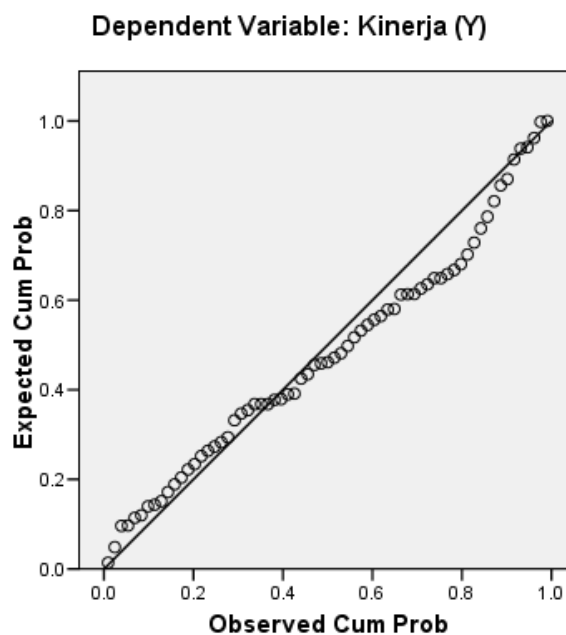
3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8 Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,770	2,924		1,631	,108		
	Kemampuan Kerja (X1)	,350	,082	,339	4,256	,000	,716	1,397
	Insentif (X2)	,548	,071	,611	7,677	,000	,716	1,397

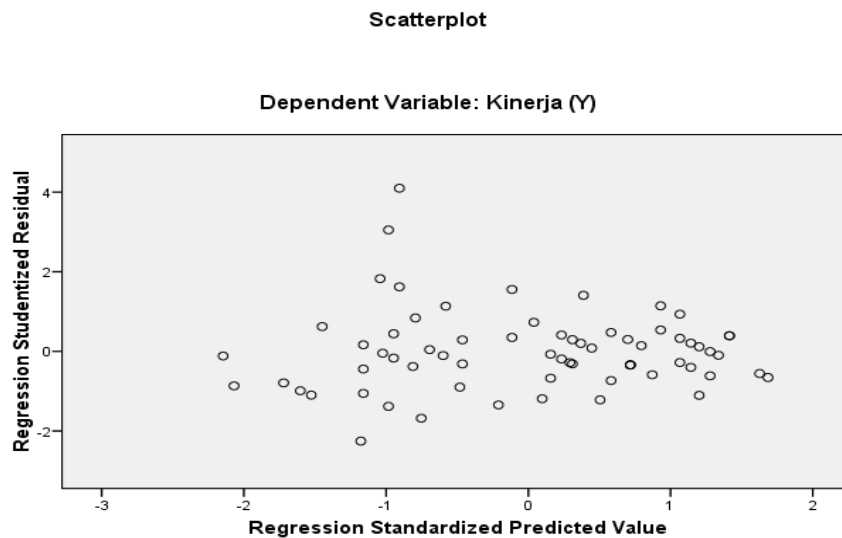
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,770	2,924		,108
	Kemampuan Kerja (X1)	,350	,082	,339	,000
	Insentif (X2)	,548	,071	,611	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 4,770$$

$$b_1 = 0,350$$

$$b_2 = 0,548$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (kemampuan kerja dan insentif) adalah:

$$Y = 4,770 + 0,350 X_1 + 0,548 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 4,770 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kemampuan kerja dan insentif dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan sebesar 4,770.

Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,350$ menunjukkan apabila kemampuan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sebesar 0,350.

Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,548$ menunjukkan apabila insentif mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sebesar 0,548.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,770	2,924		1,631	,108
	Kemampuan Kerja (X1)	,350	,082	,339	4,256	,000
	Insentif (X2)	,548	,071	,611	7,677	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1) Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 4.256 > t_{tabel} 1,998$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kemampuan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (y) sebesar $t_{hitung} 7.677 > t_{tabel} 1,998$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa insentif (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : kemampuan kerja (X_1), dan insentif (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow \{ \text{kemampuan kerja } (X_1) \text{ dan insentif } (X_2) \text{ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja } (Y) \}$

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow \{ \text{kemampuan kerja } (X_1) \text{ dan insentif } (X_2) \text{ berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja } (Y) \}$

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438,181	2	219,091	78,146	,000 ^a
	Residual	179,431	64	2,804		
	Total	617,612	66			

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Kemampuan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah $78,146 > F_{\text{tabel } 3,13}$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kemampuan kerja (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12. Nilai Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,709	,700	1,67440

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Kemampuan Kerja (X1)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai nilai R_{hitung} adalah 0,842, r_{tabel} dengan $\alpha = 95\%$ sebesar 0,244, jadi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tampak adanya pengaruh kemampuan kerja dan insentif dan kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan. Nilai R^2 sebesar 0,700 berarti 70,0% faktor-faktor yang kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja dan insentif, sedangkan sisanya sebesar 30,0% dapat dijelaskan dari faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kemampuan kerja dan insentif) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel X_1 (kemampuan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $4.256 < t_{tabel} 3,353$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2008, hal. 222) menyatakan bahwa: “Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi”. Mangkunegara (2013, hal. 13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan adalah “faktor kemampuan dan faktor motivasi”

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Indomarco Prisma Cabang Medan, artinya jika kemampuan kerja selalu diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel X_2 (insentif) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar 72677988 < t_{tabel} 1,998 (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa insentif (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, hal. 89) menyatakan bahwa insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Atau dengan kata lain insentif yang diberikan pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Menurut Rivai (2008, hal. 384) menyatakan bahwa

insentif menghubungkan kompensasi dan prestasi kerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja pegawai. Hasibuan (2011, hal.183-184) menyatakan “insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan kinerja”.

3. Pengaruh Kemampuan kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (kemampuan kerja dan insentif) adalah: $4,770 + 0,350 X_1 + 0,548 X_2$ Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kemampuan kerja dan insentif) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika kemampuan kerja dan insentif ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Medan yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} adalah $78,146 > F_{tabel} 3,13$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja dan insentif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan, artinya jika kemampuan kerja dan insentif dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari nilai persamaan regresi ganda linier diketahui $Y = 4,770 + 0,350 X_1 + 0,548 X_2$, memperlihatkan bahwa kemampuan kerja dan insentif memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika kemampuan kerja dan insentif ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $4,256 < t_{tabel} 1,998$ (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$).
3. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $72676988 < t_{tabel} 1,998$ (sig 0,009), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
4. Kemampuan kerja dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Medan, yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} sebesar $78,146 > F_{tabel} 3,13$ dengan sig 0,000 < $\alpha_{0,05}$.
5. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial maupun simultan mendukung teori dan penelitian terdahulu yaitu: ada pengaruh kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja, hendaknya perusahaan memperhatikan kemampuan kerja dan insentif karyawan, selain itu diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan kedua variable tersebut agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan
2. Mengingat kemampuan kerja insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja para karyawan, maka hendaknya kemampuan kerja karyawan benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya perusahaan dapat memberikan insentif yang sesuai agar karyawan dapat lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Hendaknya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam menambah wawasan dalam bidang keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, terutama untuk memberikan masukan dan tambahan informasi kepada mahasiswa mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja dan insentif

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (edisi III). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Azuar juliandi & Irfan (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung : citapustaka media perintis.
- Edy Sutrisno (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Harianja, Marihot Tua Effendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2010). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Manullang, M (2009). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mudrajad Kuncoro (2012). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga
- Panji Anoraga. (2009). *Manajemen Bisnis Modern*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua Jakarta : PT Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P. (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Sudjana. (2006). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke Empat, Edisi Revisi Bandung : Alfabeta.

Sunyoto. (2012). *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya

Tika, Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Tim Penyusun, (2009), *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.

Veithzal Rivai (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana