

**PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA
CABANG CEMARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)
Program Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MUHAMMAD ILMAN
1405161067

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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 : MUHAMMAD ILMAN
N.P.M : 1405161067
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA CABANG CEMARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
1/10 - 2018	- Koreksi Kuisisioner	<i>[Signature]</i>	
5/10 - 2018	- Perhatikan redaksional - Perhatikan format penulisan - Buat abstrak - Buat kata pengantar - Perbaiki pembahasan - Perbaiki kesimpulan & Saran - Perbaiki Daftar Pustaka	<i>[Signature]</i>	
10/10 - 2018	- Pertajam pembahasan	<i>[Signature]</i>	
15/10 - 2018	- Ac	<i>[Signature]</i>	

Medan, Oktober 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., 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 : MUHAMMAD ILMAN
N.P.M : 1405161067
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI
SUMATERA UTARA CABANG CEMARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi


SUSI HANDAYANI, SE., MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.


H. JAMBRI, S.E., M.M., M.Si.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20218



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 18 Oktober 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD ILMAN
NPM : 1405161067
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRYANADI SUMATERA UTARA CABANG CEMARA

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



Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD ILMAN
NPM : 1405161067
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
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
 - Merckayasa 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.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

MUHAMMAD ILMAN, NPM 1405161067, Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Skripsi, 2018

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara, dengan pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 41 karyawan

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Insentif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (5,335) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh signifikan dan positif Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (3,938) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yang ditunjukkan dari hasil $F_{hitung} (40,318) > F_{tabel} (3,23)$ dengan nilai signifikan $0,000$, dengan *R Square* sebesar $0,680$ atau 68% yang artinya terdapat pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Insentif, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Nazaruddin US dan Ibunda Nazly Yulina Lubis yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani SE, M.M. Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Kepada adinda Nazira dan Zulfaliza dan seluruh keluarga yang memberikan dukungan kepada penulis
11. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2018
Penulis

MUHAMMAD ILMAN
1405161067

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Manfaat Kinerja.....	11
d. Penilaian Kinerja	12
e. Indikator Kinerja	14
2. Insentif.....	15
a. Pengertian Insentif.....	15
b. Bentuk-Bentuk Insentif.....	16
c. Faktor yang Mempengaruhi Insentif	18
d. Indikator Pemberian Insentif.....	21

3. Fasilitas Kerja	24
a. Pengertian Fasilitas Kerja	24
b. Karakteristik Fasilitas Kerja.....	25
c. Jenis-jenis Fasilitas Kerja dan Tujuannya.....	25
d. Indikator Fasilitas Kerja.....	27
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Pendekatan Penelitian.....	32
B. Definisi Variabel Penelitian.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Data	45
2. Analisis Data	52
B. Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	32
Tabel 3.2 Indikator Insentif.....	33
Tabel 3.3 Indikator Fasilitas Kerja	33
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	34
Tabel 3.5 Data Populasi Penelitian Pada Karyawan.....	35
Tabel 3.6 Skala Likert	37
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Insentif.....	37
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja	38
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.1 Skala Likert.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	47
Tabel 4.5 Skor Angket Insentif	48
Tabel 4.6 Skor Angket Fasilitas Kerja.....	49
Tabel 4.7 Skor Angket Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.10 Uji t.....	57
Tabel 4.11 Uji F.....	58
Tabel 4.12 Koefisien Detrminasi.....	59
Tabel 4.13 Koefisien Korelas.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja.....	29
Gambar 2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja	30
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian	31
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	41
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	54
Gambar 4.2 P-Plot	54
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	56
Gambar 4.4 Kurva Hasil Pengujian.....	57
Gambar 4.5 Kurva Hasil Pengujian.....	58
Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi (Hasan, hal. 2).

Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Gustian, 2016 hal. 4).

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional

perusahaan. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011 hal.309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja infraskuktur dan sebagainya (Syafri, 2010 hal. 155)

Masalah kinerja tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kerja yang dilakukan oleh para pegawainya. Penilaian kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan (Putri Kumala, 2012 hal. 2)

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Dimana dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan pemberian insentif dan fasilitas kerja yang memadai. Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui insentif (Handoko, 2010 hal. 117).

Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang finansial yang melebihi upah atau gaji dasar yang diberikan perusahaan. (Sirait, 2009 hal. 200). Gaji ataupun upah termasuk dalam pemberian insentif, penting sebagai sumber umpan balik kinerja untuk kelompok karyawan yang berprestasi tinggi.

Selain dari pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan, fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja kerja yang dirasakan oleh karyawan. Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat dimasa yang akan datang (Lupiyaodi, 2011 hal. 150).

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat membantu dan mendukung karyawan dalam bekerja. Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan

lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan Moenir (2012 hal. 197).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Sumatera Utara merupakan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Sumatera Utara. Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi adalah suatu perusahaan milik Pemerintah Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara. Dahulunya perusahaan ini bernama NV. WATER LEIDING MAATSCHAPPIJ AJER BERESIH yang merupakan milik pemerintah Hindia Belanda yang didirikan di Amsterdam pada tanggal 08 September 1905 yang berkantor pusat di Amsterdam negeri Belanda.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara diperoleh informasi bahwa masih ada beberapa karyawan merasa kurang sesuai dengan pemberian insentif, seperti halnya mengenai ketidakpuasan dari beberapa karyawan atas pemberian insentif mengenai waktu kerja yang melebihi dari batas yang telah ditetapkan, selain itu kurangnya nyamannya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini terbukti dengan ruangan karyawan yang tidak terlalu besar yang didalam satu ruangan terdapat beberapa karyawan yang bekerja dan juga terdapat beberapa alat kantor yang tidak bisa digunakan pada saat waktu dibutuhkan.

Permasalahan yang juga terlihat dari beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, selain itu juga kurangnya motivasi dari pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja, hal ini terbukti dengan atasan yang tidak menerima masukan dari bawahannya, selain itu juga masih kurang optimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, terbukti dengan pekerjaan yang tidak mampu sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Sangatlah penting pemberian insentif dan fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan, dimana dengan adanya pemberian insentif yang sesuai dengan harapan karyawan dan lengkap dan nyamannya fasilitas yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan besarnya dorongan atau motivasi yang dirasakan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting pemberian insentif dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa karyawan merasa kurang sesuai dengan pemberian insentif, seperti halnya mengenai ketidakpuasan dari beberapa karyawan atas pemberian insentif mengenai waktu kerja yang melebihi dari batas yang telah ditetapkan.
2. Kurangnya nyamannya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini terbukti dengan ruangan karyawan yang tidak terlalu besar yang didalam satu ruangan terdapat beberapa karyawan yang bekerja dan juga terdapat beberapa alat kantor yang tidak bisa digunakan pada saat waktu dibutuhkan.
3. Masih kurang optimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, terbukti dengan pekerjaan yang tidak mampu sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang pemberian insentif dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara ?
- b. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara ?
- c. Apakah ada pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara
- b. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara
- c. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia
- b. Secara praktis, Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja Karyawan di masa yang akan datang.
- c. Secara akademis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai kinerja Karyawan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja perusahaan selalu menjadi ukuran keberhasilan kegiatan perusahaan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk membandingkan pencapaian saat ini dengan tahun sebelumnya atau pencapaian yang diraih oleh competitor. Menurut Hasibuan (2012 hal. 105) kinerja pegawai adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010 hal. 9) kinerja adalah prestasi kerja atau 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. Menurut Rivai (2011 hal.97) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Moeheriono (2012 hal. 96) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan defenisi diatas bahwa kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Perusahaan umumnya mendasarkan dengan suatu perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan pegawai dalam mewujudkan tujuan dari setiap perusahaan.

b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010 hal. 67) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya pegawai yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental

yang siap secara psikofik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Sedangkan menurut Sjafrri (2011 hal. 155) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan factor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Dalam Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a) Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.
- b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada pegawai.
- c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja.
- e) Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

c. Manfaat Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2009 hal. 22) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

- 1) Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan Peatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
- 5) Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan pegawai yang prestasi kerjanya kurang baik.

Meurut Rivai (2011 hal. 55) manfaat penilaian kinerja terdiri dari manfaat bagi pegawai, manfaat bagi penilai, dan manfaat bagi perusahaan.

- 1) Adapun manfaat penilaian kinerja bagi pegawai yang dinilai antara lain adalah:
 - a) Meningkatkan motivasi,
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja,
 - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan,
 - d) Adanya kesempatan berkomunikasi keatas,
 - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- 2) Adapun manfaat penilaian kinerja bagi penilai antara lain adalah:
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja,
 - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi,
 - c) Kecenderungan kinerja pegawai,
 - d) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun pegawai,
 - e) Sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai,
 - f) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai,
- 3) Adapun manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan antara lain adalah:
 - a) Untuk memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
 - b) Untuk meningkatkan kualitas komunikasi,
 - c) Untuk meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan,

- d) Untuk meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing pegawai.

d. Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2011 hal. 549) “Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Veitzhal Rivai (2011 hal. 554), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- 1) Posisi tawar.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Penyesuaian kompensasi.
- 4) Keputusan penempatan.
- 5) Pelatihan dan pengembangan.
- 6) Perencanaan dan pengembangan karier.
- 7) Evaluasi proses staffing.
- 8) Ketidakakuratan informasi.
- 9) Kesempatan kerja yang adil.
- 10) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.
- 2) Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

- 3) Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- 6) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier pegawai sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan pegawai dan perusahaan.
- 7) Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 8) Ketidakakuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau system informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- 9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 10) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Departemen SDM membantu pegawai mengatasi tantangan-tantangan eksternal.

Sedangkan Menurut Siagian (2008 hal. 604) penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intristik maupun ekstristik.

e. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010 hal. 75) mengemukakan indikator kinerja meliputi :

- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung Jawab.

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

- 3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- 4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2008 hal. 378), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja pegawai antara lain:

- 1) Kuantitas dari hasil.
- 2) Kualitas dari hasil.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil.
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerja sama.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- 4) Kehadiran, tingkat kehadiran pegawai dalam perusahaan dapat menentukan kinerja pegawai.
- 5) Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Insentif diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi

pegawai akibat peningkatan output atau penghematan biaya. Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah.

Menurut Rivai (2011 hal. 384) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009 hal. 240) pemberian insentif adalah: “Menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja”.

Menurut Mangkunegara (2010 hal. 89) menyatakan bahwa pemberian insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi.

b. Bentuk-Bentuk Insentif

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai profesional, manajer dan pekerja eksekutif. Menurut Rivai (2011 hal. 385) terdapat beberapa bentuk insentif secara umum yaitu:

- 1) *Piecework* (Upah per output)
- 2) *Production Bonus* (Bonus Produksi)
- 3) *Commission* (Komisi)
- 4) *Maturity Curve* (Kurva Kematangan)
- 5) *Merit Pay* (Upah Kontribusi)
- 6) *Pay-for-Knowledge/Pay-for-Skill Compensation*
- 7) *Nonmonetary Incentive* (Insentif Non Materi)
- 8) Insentif Eksekutif

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) *Piecework* (Upah per output)

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual, standarnya output per unit. Cocok digunakan untuk pekerjaan yang output-nya sangat jelas dan dapat dengan mudah diukur dan umumnya terdapat level yang sangat operasional dalam organisasi.

2) *Production Bonus* (Bonus Produksi)

Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana pegawai juga mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian.

3) *Commission* (Komisi)

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

4) *Maturity Curve* (Kurva Kematangan)

Merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga pegawai diharapkan terus meningkatkan prestasi.

5) *Merit Pay* (Upah Kontibusi)

Penerimaan kenaikan upah terjadi setelah suatu penilaian prestasi. Kenaikan ini diputuskan oleh penyelia pegawai, sering juga bersama atasan. Tetapi

nilai kenaikan jarang ditentukan secara baku, karena kenaikan tersebut terjadi berdasarkan sasaran manajemen.

- 6) *Pay-for-Knowledge / Pay-for-Shell Compensation* (Upah untuk Pengetahuan)

Pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh pegawai, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.

- 7) *Nonmonetary Incentive* (Insentif Non Materi)

Insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain. Seperti dalam bentuk materi baru (seperti gantungan kunci hingga topi), sertifikat, liburan dan lain-lain. Hal ini dapat berarti sebagai pendorong untuk meningkatkan pencapaian usaha seseorang.

- 8) Insentif Eksekutif

Bonus yang diberikan kepada manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi. Insentif ini bisa dalam bentuk bonus tahunan (bonus jangka pendek), atau kesempatan pemilikan perusahaan melalui pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu (bonus jangka panjang).

c. Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Husnan dan Heidjrachman (2014, hal. 161) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah :

- 1) Tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti :

a) Kondisi dan kemampuan perusahaan

Bila keuangan perusahaan mencukupi maka jumlah insentif yang diberikan akan lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mampu atau perusahaan kecil.

b) Kemampuan, kreatifitas serta prestasi dari pegawai

Pegawai yang berprestasi tinggi akan menerima insentif yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang tidak berprestasi.

2) Keadaan ekonomi suatu Negara

Dengan adanya peraturan didalam suatu pemerintahan seperti kebijaksanaan yang diberikan kemudahan bagi setiap usaha akan dapat mempengaruhi jumlah insentif yang akan diberikan kepada setiap pegawai.

3) Tingkat produktivitas

Dengan adanya produktivitas yang tinggi, maka makin meningkat pula keuntungan yang diperoleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengurangi pemborosan biaya dan insentif yang diberikan kepada pegawai meningkat pula.

Menurut Siagian (2008 hal. 265 – 267), mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi system pemberian insentif adalah:

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku.
- 2) Tuntutan serikat pekerja.
- 3) Produktifitas.
- 4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji.
- 5) Peraturan Perundang - undangan.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku. Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam

suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus dipertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

- 2) Tuntutan serikat pekerja. Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.
- 3) Produktifitas. Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.
- 4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji. Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji pegawai tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan, bonus, dan insentif. Bahkan kebijakan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.

- 5) Peraturan Perundang - undangan. Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya di atur dalam perundang-undangan.

d. Indikator-Indikator Pemberian Insentif

Insentif adalah suatu bentuk penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melebihi standar yang telah ditentukan.

Menurut Mutiara S. Pangabean (2010 hal. 77), bahwa indikator insentif tersebut diantaranya :

- 1) Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan.
- 2) Imbalan ditentukan oleh Prestasi yang melebihi standar.
- 3) Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat.
- 4) Imbalan yang berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif sebagaimana dikemukakan Robert Bacal (2008 hal. 30), adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja
- 2) Lama Kerja
- 3) Senioritas
- 4) Kebutuhan
- 5) Keadilan dan Kelayakan
- 6) Evaluasi Jabatan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan pekerjaan yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi

lebih produktif dalam pekerjaannya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3) Senioritas

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

4) Kebutuhan

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

5) Keadilan dan Kelayakan

- a) Keadilan. Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut.
- b) Kelayakan. Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik.

Menurut Moenir (2012 hal. 119) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga social dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Sedangkan menurut Lupiyaodi (2011 hal. 150) Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 201) fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Dari teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

b. Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto (2009 hal. 501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah

- 1) Mempunyai bentuk fisik
- 2) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan
- 3) Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.
- 4) Memberikan manfaat di masa yang akan datang

c. Jenis-jenis Fasilitas Kerja dan tujuannya.

Dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Armstrong (2012 hal. 22) jenis –jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- 1) Mesin dan peralatannya.
- 2) Prasarana.
- 3) Fasilitas.
- 4) Peralatan inventaris.
- 5) Tanah.
- 6) Bangunan.
- 7) Alat transportasi.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- 2) Prasarana ,yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, dan lainnya.
- 3) Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.
- 5) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya.

Sedangkan Alex S. Nitisemito (2008 hal. 181) jenis – jenis fasilitas yang menyenangkan dapat ditafsirkan secara luas antara lain tempat rekreasi kafetaria, tempat olah raga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya.

d. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Moenir (2012 hal. 198) ada tiga indikator dari fasilitas kerja yaitu:

1) Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, seperti gedung, ruang kerja, Penerangan yang cukup, Alat komunikasi berupa telepon

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai ujang, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan).

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut

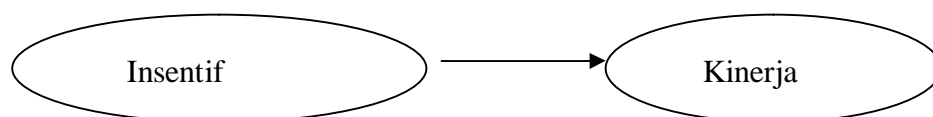
Sugiyono (2013 hal.89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja

Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (pegawai) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain insentif.

Menurut Mangkunegara (2010 hal. 89) menyatakan bahwa pemberian insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi, dengan pemberian insentif yang layak dan adil sesuai dengan kinerja yang diberikan serta dikelola dengan baik maka diharapkan para karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Handoko (2010 hal. 117) menyatakan bahwa “Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui insentif”. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dari Koko Happy Anggriawan (2015) tentang Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur



Gambar 2.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

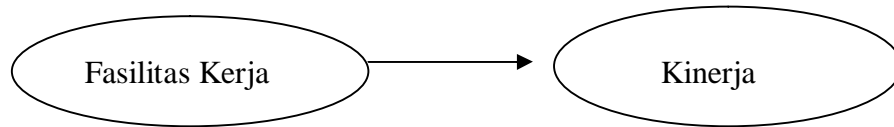
2) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Suad Husnan (2014 hal. 187) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan". Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir (2012 hal. 197) Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dari Isnan Munawirsyah (2017) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam, menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam .



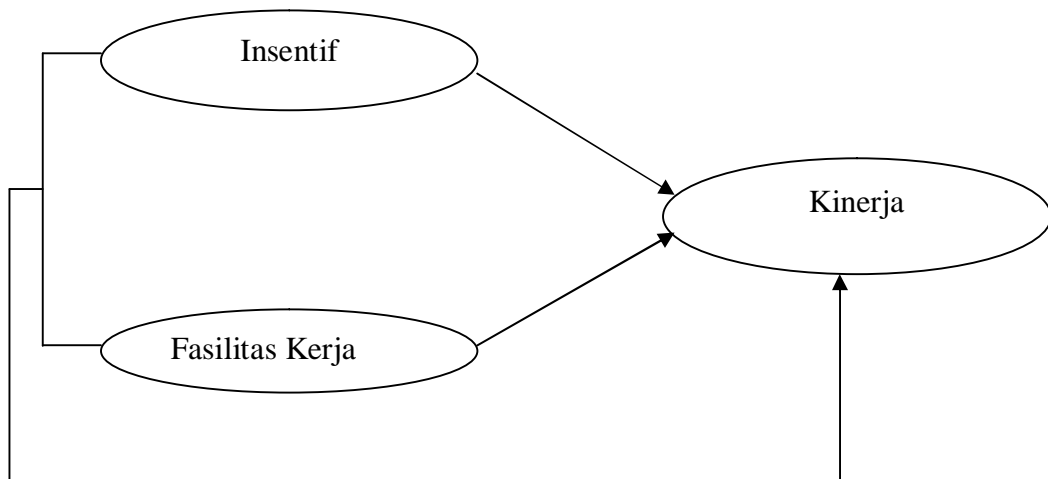
Gambar 2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011 hal.309).

Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang finansial yang melebihi upah atau gaji dasar yang diberikan perusahaan. (Sirait, 2009 hal. 200). Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. (Budiyono, 2008 hal. 3).



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Menurut Sugiyono (2013 hal. 93) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.”

1. Insentif berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara
2. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara
3. Insentif dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen insentif dan fasilitas kerja. serta variabel dependen kinerja. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator kinerja pegawai adalah:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Pelaksanaan Tugas
4.	Tanggung Jawab

Sumber : Mangkunegara (2010 hal. 75)

2. Insentif (X_1)

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi. Adapun indikator untuk mengukur variabel insentif menurut Robert Bacal (2008 hal. 30) menyatakan bahwa indikator insentif didalam suatu perusahaan adalah :

Tabel 3.2
Indikator Insentif

No.	Indikator
1.	Kinerja
2.	Lama Kerja
3.	Senioritas
4.	Kebutuhan

Sumber : Robert Bacal (2008 hal. 30)

3. Fasilitas Kerja (X_2)

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Adapun indikator untuk mengukur variabel fasilitas kerja menurut Moenir (2012 hal. 198) adalah :

Tabel 3.3
Indikator Fasilitas

No.	Indikator
1.	Sesuai dengan kebutuhan.
2.	Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
3.	Mudah dalam penggunaan
4.	Fasilitas perlengkapan kerja

Sumber : Moenir (2012 hal. 198)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yang beralamat di Jalan. Flamboyan Cemara No. 1 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2018 sampai dengan November 2018

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jun 2018				Jul 2018				Agus 2018				Sept 2018				Okt 2018				Nov 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Riset																								
6	Penulisan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, maka populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Ghozali, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yang berjumlah 41 karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
Data Populasi Penelitian Pada Karyawan

No.	Bagian	Jumlah
1.	Kepala Cabang	1
2.	Kabag. Umum/Sistem Mgt	1
3.	Supervisor	1
4.	Pegawai Umum/Sistem Mgt	2
5.	Kabag. Pengawasan	1
6.	Asisten. Pengawasan	2
7.	Kabag. Keuangan	1
8.	Asisten. Keuangan	1
9.	Pegawai Keuangan	2
10.	Kabag. Pemasaran	1
11.	Asisten. Pemasaran	2
12.	Pegawai Pemasaran	1
13.	Kabag. Hublang	1
14.	Asisten. Aset Hublang	1
15.	Kabag. Trans & Dist	1
16.	Pegawai Trans & Dist	3
17.	Honor Aset & Gbr Teknik	2
18.	Honor Gudang	1
19.	Honor Pencatat Meter	5
20.	Honor Admin Hublang	1
21.	Honor Pengawasan	1
22.	Penagih Rekening (TRA)	3
23.	Kasir Loker	1
24.	Operator	4
Total		41

Sumber : PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara, 2018

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yang berjumlah 41 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapaun teknik pengumpulan data dalam

penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2013 hal.194). Wawancara dilakukan secara lisan kepada pegawai tetap bagian SDM PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara untuk mendapatkan informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian

2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai objek penelitian yaitu PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Menurut Sugiyono (2013 hal.132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternative pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (√) checklist. Tabel 3.3 akan menjelaskan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.6
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
a. Sangat Setuju/Tepat	5
b. Setuju /Tepat	4
c. Kurang Setuju /Tepat	3
d. Tidak Setuju /Tepat	2
e. Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2010 hal. 168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Insentif (X_1)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel fasilitas kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Fasilitas Kerja (X₂)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq\alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq\alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji

reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya yang diperoleh berikut ini:

Tabel 3.10
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Insentif (X_1)	0,786	Reliabel
Fasilitas Kerja (X_2)	0,690	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,714	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang insentif (variabel X_1) sebesar 0,786 (reliabel), Instrument fasilitas kerja (Variabel X_2) sebesar 0,690 (reliabel), kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,714 (reliabel)

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa tahap sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam

penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut .:

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

Dimana :

Y	= Kinerja
X_1	= Insentif
X_2	= Fasilitas Kerja
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

a. Pengujian Normalitas Data

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan

membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

e) Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009, hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$$x \text{ ————— } y$$

1) Pengujian

$H_0 = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

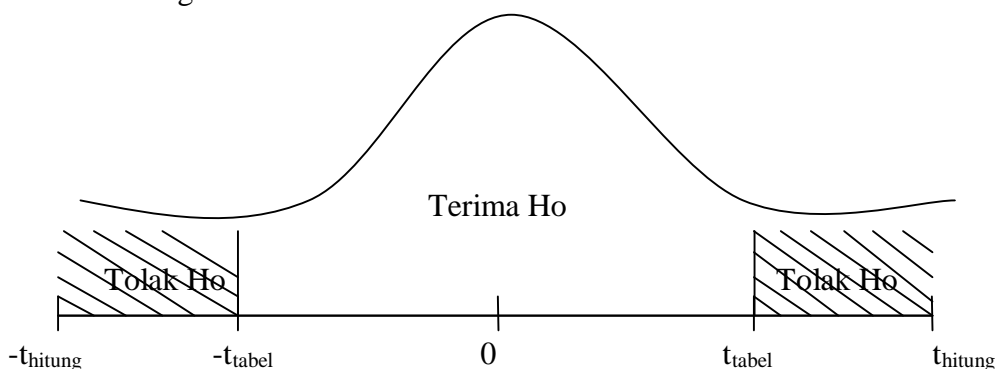
Sumber: Ghozali (2009 hal. 84)

3) Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah pemberian insentif, fasilitas kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan kinerja karyawan. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

1) Pengujian

- a. $H_0 = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. $H_a \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Menghitung nilai signifikan F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

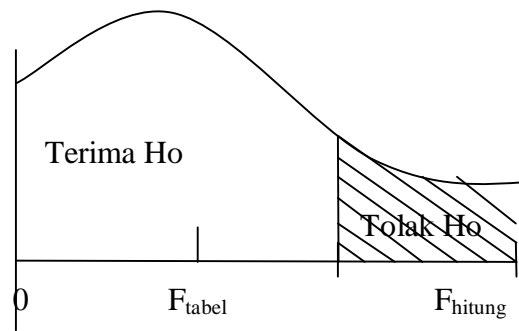
Sumber : Ghozali (2009 hal. 87)

3) Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

3. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu insentif, dan fasilitas kerja dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Koefisien Determinan.
 R^2 = Korelasi $\sqrt{X_1 X_2 Y}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel (X_1), 8 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 8 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah Insentif, yang menjadi variabel X_2 adalah Fasilitas Kerja, dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 41 Karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung Insentif (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), maupun Kinerja Karyawan (Y).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara sebanyak 41 orang. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara untuk tahun 2018.

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Pria	25	61
2.	Wanita	16	39
Total		41	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 25 orang (61%) dan wanita sebanyak 16 orang (39%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara adalah pria.

b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia diantara 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20-30 tahun	2	5
2.	31-40 tahun	22	54
3.	41-50 tahun	14	34
4.	Di atas 51 tahun	3	7
Total		41	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31-40 tahun yakni sebanyak 22 orang (54%), kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 14 orang (34%).

c. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	5	12
2.	D3	13	32
3.	S1	21	51
4.	S2	2	5
Total		41	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 21 orang atau 51%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara adalah Sarjana.

d. Analisa Variabel Penelitian

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

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Insentif (X₁)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	48,8	19	46,3	2	4,9	0	0	0	0	41	100
2	19	46,3	19	46,3	3	7,3	0	0	0	0	41	100
3	23	56,1	17	41,5	1	2,4	0	0	0	0	41	100
4	16	39	22	53,7	3	7,3	0	0	0	0	41	100
5	20	48,8	18	43,9	3	7,3	0	0	0	0	41	100
6	17	41,5	22	53,7	2	4,9	0	0	0	0	41	100
7	19	46,3	20	48,8	0	0	0	0	0	0	41	100
8	21	44,7	18	43,9	2	4,9	0	0	0	0	41	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai insentif diberikan sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,8%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan efisien, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,3%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai berdasarkan kepada masa bekerja karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,1%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai merasa cukup atas insentif yang diberikan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,7%

- 5) Dari jawaban kelima mengenai loyalitas terhadap perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,8%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai insentif yang diberikan selalu sesuai dengan masa kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,7%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai sesuai dengan harapan., responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,8%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai jabatan dan kedudukan, menentukan besarnya insentif, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 44,7%

Kesimpulan secara umum bahwa insentif yang diberikan dalam bekerja umumnya sudah tinggi. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Fasilitas Kerja (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	63,4	11	27,5	4	9,8	0	0	0	0	41	100
2	22	53,7	17	41,5	2	4,9	0	0	0	0	41	100
3	18	43,9	20	48,8	3	7,3	0	0	0	0	41	100
4	18	43,9	20	48,8	3	7,3	0	0	0	0	41	100
5	16	39	19	46,3	6	14,6	0	0	0	0	41	100
6	22	53,7	16	39	3	7,3	0	0	0	0	41	100
7	19	46,3	17	41,5	5	12,2	0	0	0	0	41	100
8	13	31,7	24	58,5	4	9,8	0	0	0	0	41	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai sesuai dengan kebutuhan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63,4%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai ketersediaan tempat ibadah, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,7%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai komputer yang disediakan layak pakai responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 43,9%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai akses internet, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 43,9%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai fasilitas alat kerja berupa mesin foto copy, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 46,3%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai mesin foto copy dengan benar sesuai dengan prosedur, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,7%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai fasilitas perlengkapan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,3%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai perlengkapan kerja berupa penyejuk ruangan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58,5%

Kesimpulan secara umum bahwa fasilitas kerja dalam bekerja umumnya sudah baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	29,3	27	65,9	2	4,9	0	0	0	0	41	100
2	21	44,7	16	39	4	9,8	0	0	0	0	41	100
3	18	43,9	17	41,5	6	14,6	0	0	0	0	41	100
4	15	36,6	23	56,1	3	7,3	0	0	0	0	41	100
5	20	48,8	20	48,8	1	0	0	0	0	0	41	100
6	17	41,5	23	56,1	1	0	0	0	0	0	41	100
7	22	53,7	17	41,5	2	4,9	0	0	0	0	41	100
8	23	56,1	16	39	2	4,9	0	0	0	0	41	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 65,9%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 44,7%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 43,9%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,1%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai memiliki pengetahuan atas pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,8%

- 6) Dari jawaban keenam mengenai dapat menguasai bidang tugas departemen lain, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,1%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai tanggung jawab dalam melaksanakan bertugas, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,7%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai terampil dalam melaksanakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,1%

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan dalam bekerja umumnya sudah cukup baik, artinya pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

2. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.381	3.566		.948	.349		
insentif	.509	.095	.552	5.335	.000	.786	1.272
fasilit_ker	.392	.100	.408	3.938	.000	.786	1.272

a. Dependent Variable: kiner_kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,381 + 0,509X_1 + 0,392 X_2 + e$$

Dimana:

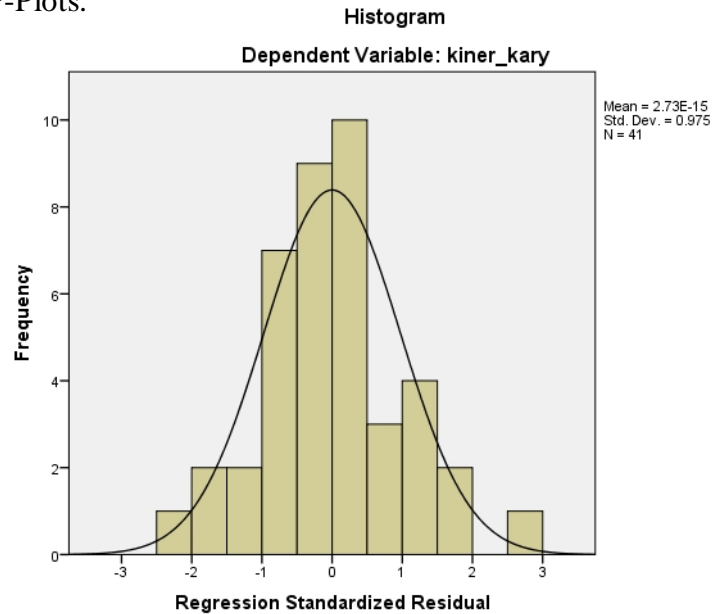
- 1) Nilai konstanta sebesar 3,381 apabila variabel Insentif (X_1), Fasilitas Kerja (X_2) dianggap nol, maka Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 3,381.
- 2) Nilai koefisien Insentif (X_1) sebesar 0,509 menyatakan bahwa setiap kenaikan Insentif satu kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,509.
- 3) Nilai koefisien Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0,446 menyatakan bahwa setiap kenaikan Fasilitas Kerja satu kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,392.

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

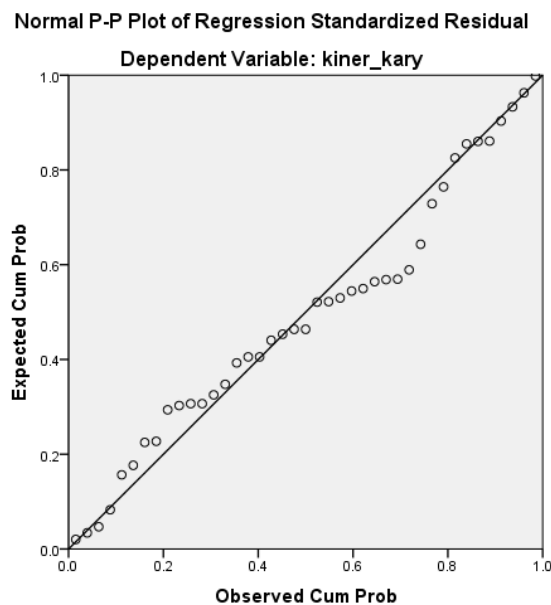
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.381	3.566		.948	.349		
insentif	.509	.095	.552	5.335	.000	.786	1.272
fasilt_ker	.392	.100	.408	3.938	.000	.786	1.272

a. Dependent Variable: kiner_kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

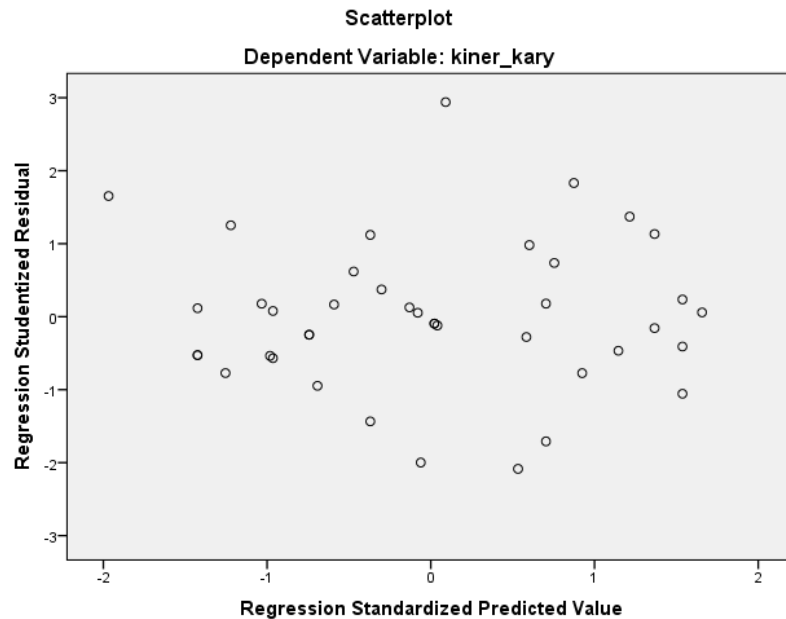
Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,786 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,272 lebih kecil dari 10.
2. Fasilitas Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,786 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,272 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel insentif dan fasilitas kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa untuk hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

c. Uji Hipotesis

1) Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.381	3.566		.948	.349		
insentif	.509	.095	.552	5.335	.000	.786	1.272
fasilt_ker	.392	.100	.408	3.938	.000	.786	1.272

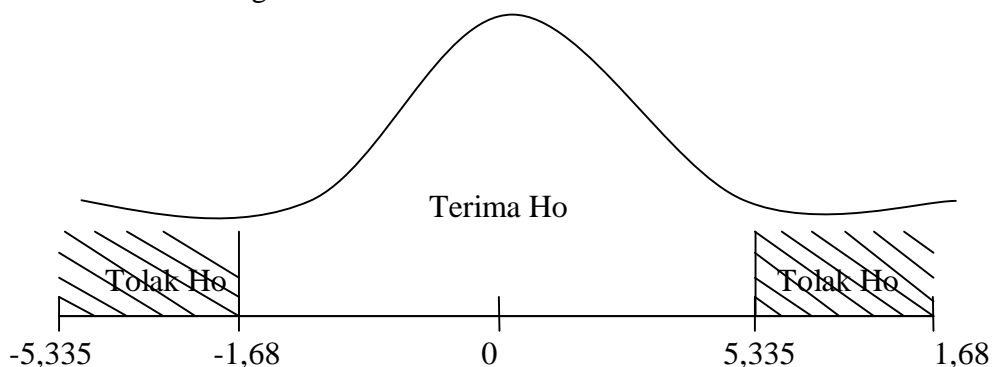
a. Dependent Variable: kiner_kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Dari tabel 4.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

Insentif (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,335 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} (5,335) > t_{tabel} (1,68) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :

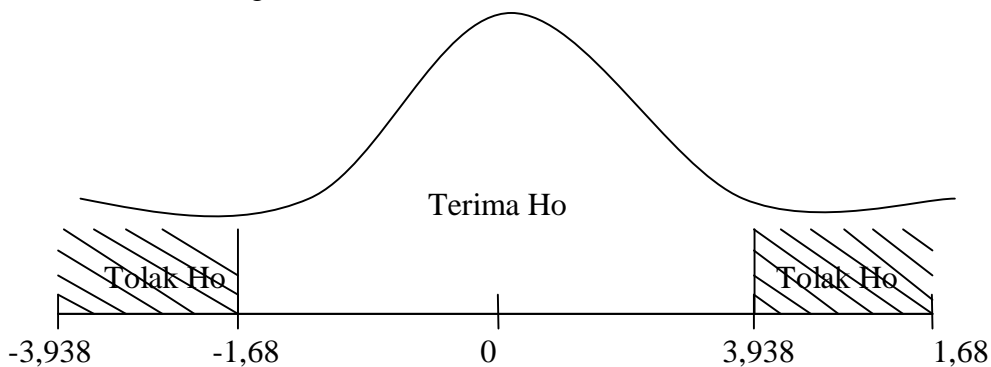


Gambar 4.4 Kurva Distribusi Hipotesis

Fasilitas Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,938 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05.

Kesimpulannya $t_{hitung} (3,938) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar 4.5 Kurva Distribusi Hipotesis

2) Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.799	2	105.899	40.318	.000 ^b
	Residual	99.811	38	2.627		
	Total	311.610	40			

a. Dependent Variable: kiner_kary

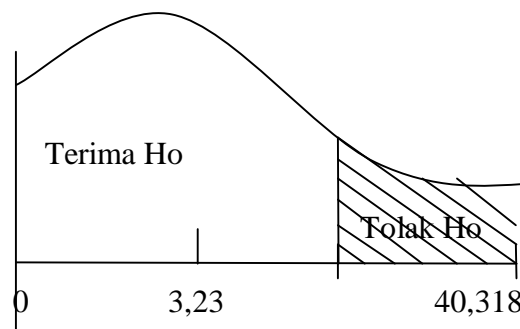
b. Predictors: (Constant), fasilt_ker, insentif

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Pada tabel 4.11 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,318 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan

signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,14, maka diperoleh F_{hitung} (40,318) > F_{tabel} (3,23) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar 4.6 Kurva Distribusi Hipotesis

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.680	.663	1.62068	2.962

a. Predictors: (Constant), fasilt_ker, insentif

b. Dependent Variable: kiner_kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,680 atau 68% yang berarti bahwa hubungan antara antara kinerja karyawan dengan insentif dan fasilitas kerja adalah kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,680 atau 68% yang artinya variasi dari kinerja karyawan dengan insentif dan fasilitas kerja sedangkan sisanya 32% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisai dan variabel lainnya.

Pada Tabel 4.12 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan variabel bebas yaitu dengan insentif dan fasilitas kerja secara bersama-sama menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,680 atau 68% dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Insentif dan Fasilitas Kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja.

Dari hasil uji statistik insentif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Dikarenakan hasil t_{hitung} (5,335) > t_{tabel} (1,68) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (pegawai) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain insentif.

Menurut Mangkunegara (2010 hal. 89) menyatakan bahwa pemberian insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi, dengan pemberian insentif yang layak dan adil sesuai dengan kinerja yang diberikan serta dikelola dengan baik maka diharapkan para karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Handoko (2010 hal. 117) menyatakan bahwa “Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui insentif”. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dari Koko Happy Anggriawan (2015) tentang Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur), menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik fasilitas kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Dikarenakan hasil t_{hitung} (3,938) > t_{tabel} (1,68) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Suad Husnan (2014 hal. 187) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan". Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir (2012 hal. 197) Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dari Isnan Munawirsyah (2017) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja

Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam, menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam

3. Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel insentif dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Dikarenakan hasil F_{hitung} (40,318) > F_{tabel} (3,23) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05.

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011 hal.309).

Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang finansial yang melebihi upah atau gaji dasar yang diberikan perusahaan. (Sirait, 2009 hal. 200). Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. (Budiyono, 2008 hal. 3)

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,680 atau 68% yang artinya variasi dari kinerja karyawan dengan insentif dan fasilitas kerja sedangkan sisanya 32% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisai dan variabel lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Responden pada penelitian ini berjumlah 41 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Insentif terhadap variabel Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (5,335) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Fasilitas Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (3,938) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yang ditunjukkan dari hasil $F_{hitung} (40,318) > F_{tabel} (3,23)$ dengan nilai signifikan $0,000$ dibawah nilai $0,05$. *R Square* yaitu sebesar $0,680$ atau 68% yang artinya variasi dari kinerja karyawan dengan insentif dan fasilitas kerja sedangkan sisanya 32% variabel-variabel lain yang tidak

diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, budaya organisasi dan variabel lainnya

B. Saran

1. Perusahaan hendaknya memperhatikan pemberian insentif baik secara langsung atau pun tidak langsung agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan dan karyawan yang rajin/berprestasi harus mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan juga perlu menaruh perhatian pada penataan tata ruang kerja, perbaikan fasilitas-fasilitas kantor juga perlu diatur sedemikian rupa, perbaikan fasilitas-fasilitas kantor, seperti meja, kursi, komputer, dan sebagainya. Tata letak sarana dan fasilitas-fasilitas kantor juga perlu diatur sedemikian rupa agar tidak membuat karyawan merasa sumpek dan tidak nyaman dalam bekerja.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi pegawai terhadap perusahaan. adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Amirullah dan Haris Budiyo. (2008). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Alex, S Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Armstrong, Michael. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (alih bahasa oleh Sofyan)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bacal, Robert. (2008). *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Farida Hasan. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Di Fakultas Ekonomi Universitas Jember. *Jurnal Relasi*, Vol 12, No 2 (2016)
- Galan Gustian. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Barokah Mandiri Bandung. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan BANDUNG
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartanto Brotoharsojo. (2009). *Tingkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafarindo Persada.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, (2014), *Manajemen Sumber Daya : Teori dan Terapan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Isnaini Munawirsyah. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi* Volume 06, Nomor 01. 2017
- Imam Ghazali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Justin.T.Sirait. (2009). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Koko Happy Anggriawan. (2015). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 28 No. 1 November 2015
- Lupiyoadi dan A. Hamdani. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2011). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Moenir. (2012). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Panggabean, S. Mutiara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Putri Kemala Dewi. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating Di Lingkungan Dinas Penataan Ruang Dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* Vol 12 No . 2. 2012 UMSU
- Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. (2011). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.