

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BANDUNG BINA DISTRIBUSI DIV NESLTE**

SKRIPSI

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

Oleh :

NURHIDAYAH
NPM. 1405160637



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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 29 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NURHIDAYAH
N P M : 1405160637
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANDUNG DISTRIBUSI DIV NESTLE**

Dinyatakan (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan, untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


Dr. F.A. R. PASARIBU, S.E., M.Si

Penguji II


DELYANA R. PUTRANGAN, S.E., M.Si

Pembimbing


S. ALMAN FARISI, S.Psi., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NURHIDAYAH
N P M : 1405160637
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANDUNG DISTRIBUSI DIV NESTLE

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


SALMAN FARISI, S.Psi., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NURHIDAYATI
NPM : 1405160637
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NURHIDAYATI

NB :

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROG. STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PRODI : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si
DOSEN PEMBIMBING : SALMAN FARISI, S.Psi, MM

NAMA MAHASISWA : NURHIDAYAH
NPM : 1405160637
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANDUNG BINA DISTRIBUSI DIV NESTLE

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
11 Desember 2017	Perbaiki Variabel X_1 dan X_2 (Gaji dan insentif)	Sp	
19 Des 2017	Penulisan proposal BAB I, II dan III di perbaiki.	Sp	
20 Des 2017	Perbaiki Kerangka Konseptual	Sp	
9 Jan 2018	Perbaiki indikator & pilih salah satu indikatornya.	Sp	
10 Jan 2018	Acc diperbanyak	Sp	

Pembimbing Proposal

SALMAN FARISI, S.Psi, MM

Medan, Januari 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

ABSTRAK

NURHIDAYAH. NPM. 1405160637. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan secara simultan di Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal asosiatif pendekatan kuantitatif dengan berupa instrumen berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle sebanyak 40 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 40 sampel. Teknik pengumpulan data yang penulis menggunakan dalam penelitian ini yaitu berupa daftar pernyataan (Quesioner), sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji validitas instrumen menggunakan rumus *Correclation Brivate*, dan Uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* serta menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Gaji (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), ada pengaruh yang signifikan antara Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan ada pengaruh bersama-sama antara Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle. Nilai R-Square adalah 73,0% yang menunjukkan sekitar 73,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaji dan insentif. Hal ini menunjukkan sekitar 73,0% kinerja karyawan di pengaruhi oleh Gaji dan Insentif sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis dan memberikan banyak kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta tidak lupa shalawat dan sala, kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis program Studi Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya bahwa selesainya penyusunan laporan ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orangtua yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta dukungannya , doa dan dorongan moril maupun meteril kepada penulis kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

3. Bapak Januri S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Hasrudi Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan II sekaligus Ketua Jurusan Ekonomi dan Bisnis pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin S.E, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi dan Bisnis pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Salman Farisi, S.Psi, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan program Studi Manajemen.
9. Kepada Sahabatku Ade Irma Septiani, Nurfitri Admasari Sinaga, Masnia Khairani, Aulia Dewi, Sella Septiano Yuskha, Rani Sri Rahayu dan teman-teman Manajemen C siang terima kasih atas tempat, pikiran, dukungan, semangat serta motivasi untuk penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari pembaca, untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi

penulis dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmad dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Medan, 19 Maret
2018

Penulis

Nurhidayah

NMP.1405160637

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II : LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
c. Penilaian Kinerja.....	10
d. Jenis-jenis Penilaian Kinerja.....	12
e. Indikator Kinerja.....	12
2. Gaji.....	14
a. Pengertian Gaji.....	14
b. Tujuan dan Manfaat Gaji.....	14
c. Sistem dan Faktor yang Mempengaruhi Gaji.....	16
d. Indikator Gaji.....	21
3. Insentif.....	22
a. Pengertian Insentif.....	22

b. Jenis-jenis Insentif.....	23
c. Tujuan Insentif.....	25
d. Faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	25
e. Indikator Insentif.....	26
B. Kerangka Konseptual.....	27
a. Pengaruh Antara Gaji terhadap Kinerja.....	27
b. Pengaruh Antara Insentif terhadap Kinerja.....	28
c. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja.....	29
C. Hipotesis.....	30
BAB III :METODOLOGI PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Defisi Operasional	31
1. Kinerja Karyawan (Y)	31
2. Gaji (X1)	32
3. Insentif (X2)	33
C. Tempat Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
1. Kuesioner.....	35
a. Validitas.....	36
b. Reliabilitas.....	36
2. Wawancara	37
F. Teknis Analisis Data	37
1. Metode Regresi Linier Berganda	37

2. Asumsi Klasik	38
a. Uji Normalitas.....	38
b. Uji Multikolinearitas.....	38
c. Uji Heterokedastisitas.....	39
3. Pengujian Hipotesis.....	39
a. Uji Secara Parsial (Uji t)	39
b. Uji Simultan (Uji F)	40
4. Koefisien Determinasi.....	41
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Deskripsi Data.....	42
1. Identitas Responden	42
a. Jenis Kelamin Responden	43
b. Kelompok Usia	43
c. Pekerjaan Responden.....	44
d. Pendidikan Terakhir	45
B. Analisis dan Olah Data Statistik	45
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	45
a. Uji Validitas	45
b. Uji Reliabilitas	47
2. Analisis Variabel Penelitian	48
a. Gaji (X1)	48
b. Insentif (X2)	50
c. Kinerja (Y)	53
3. Analisis Regresi Linier Berganda	55

4. Uji Asumsi Klasik	56
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Heteroskedastisitas	57
c. Uji Multikolinearitas	58
5. Uji Hipotesis	59
a. Uji Parsial (Uji t)	59
b. Uji Simultas (Uji f)	60
6. Koefisien Determinasi	61
7. Hasil Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja Karyawan	35
Tabel 3.2	Indikator Gaji	35
Tabel 3.3	Indikator Insentif.....	36
Tabel 3.4	Pelaksanaan Penelitian	37
Tabel 3.5	Skala Pendapat Responden	39
Tabel 4.1	Skala Pendapat Responden	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Usia	48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Pekerjaan	49
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Pendidikan.....	50
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	50
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Gaji.....	50
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Insentif	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas	52
Tabel 4.10	Hasil Analisis Jawaban Responden Gaji.....	53
Tabel 4.11	Hasil Analisis Jawaban Responden Insentif	55
Tabel 4.12	Hasil Analisis Jawaban Responden Kinerja.....	58
Tabel 4.13	Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.15	Hasil Hipotesis Uji Parsial Pengaruh Gaji terhadap Kinerja.....	65
Tabel 4.16	Hasil Uji F secara Simultan X_1, X_2, Y	66
Tabel 4.17	Hasil Koefisien Determinasi R Square	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Gaji terhadap Kinerja	31
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual Insentif terhadap Kinerja	31
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual Gaji dan Insentif terhadap Kinerja.....	32
Gambar 4.1	P-P Plot Uji Normalitas.....	62
Gambar 4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia memiliki arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Hasibuan (2005) Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan.

Utami (2012) Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, setiap organisasi termasuk perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai melalui pekerjaan yang akan dilakukan karyawannya.

dapat dilihat di banyak perusahaan atau organisasi yang secara tradisional telah memberikan kenaikan otomatis kepada karyawannya setiap tahun. Kebanyakan karyawan menerima presentase kenaikan yang sama atau hampir sama setiap tahunnya. Mengikuti filosofi kelayakan ini, berarti setiap karyawan terus bekerja sepanjang hidupnya dengan tidak memperhatikan kinerja karyawan atau tekanan kompetitif dari organisasi lain.

Berbeda dengan orientasi kelayakan, pada orientasi kinerja gaji dan insentif didasarkan pada perbedaan kinerja diantara seluruh karyawan. Karyawan yang berkinerja baik akan mendapatkan kenaikan kompensasi yang lebih besar sebaliknya mereka yang tidak berkinerja memuaskan menerima kenaikan yang kecil atau bahkan tidak ada kenaikan kompensasi. Insentif dibayarkan berdasarkan kinerja individu, kelompok dan atau kinerja organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2002) Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan karyawan. Gaji pokok adalah kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah. Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji yaitu gaji tetap dan gaji variabel yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya. Gaji tetap adalah bayaran yang konsisten mengalami kenaikan dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang kinerja. Sedangkan gaji variabel adalah jenis lain dari kompensasi yang bersifat langsung dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif selain gaji pokok yang diterimanya. Rencana gaji variabel dapat ditetapkan dengan memfokuskan pada kinerja individual, kelompok atau kinerja organisasi. Bentuk yang penting dari rencana gaji variabel adalah bahwa insentif menaikkan tingkat kerja sama di dalam kelompok organisasi.

Terdapat dua jenis pemberian insentif yaitu, berdasarkan kinerja individu dan kinerja organisasi. Pemberian insentif bagi karyawan yang bersifat individual seringkali mendapat kesulitan karena karyawan cenderung memfokuskan diri

pada apa yang terbaik untuk individu dan menghalangi kinerja orang lain dengan siapa karyawan ini bersaing. Ini salah satu alasan mengapa insentif kelompok atau organisasi akhirnya dikembangkan. Insentif organisasi memberikan imbalan kepada seluruh anggota organisasi. Pendekatan ini dilakukan perusahaan untuk mengurangi kompetisi individual maupun kelompok dan mengasumsikan bahwa jika seluruh karyawan bekerja sama maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pemberian insentif dalam perusahaan biasanya dibayarkan sebagai presentase tambahan dari setiap gaji pokok karyawan.

Setiap kontribusi yang diberikan karyawan tentunya harus diperhitungkan oleh perusahaan tempat ia bekerja karena setiap karyawan harus diberdayakan agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini bertujuan agar karyawan tersebut bisa bekerja dengan maksimal.

Di PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle dalam pemberian kompensasi setiap karyawan mendapat gaji tetap maupun insentif yang diberikan dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu fenomena akibat ketidaklayakan gaji adalah adanya keluar masuk karyawan yang frekuensinya begitu tinggi. Gaji yang kecil serta beban tugas kerja yang banyak memang akan membuat para pekerja merasa tidak di hargai dan memutuskan resign sedini mungkin dari perusahaan. Akibatnya, kestabilan perusahaan pun menjadi terganggu sehingga performanya jauh lebih buruk. Selain itu yang menjadi masalah utama sampai saat ini yaitu banyak karyawan senior maupun junior yang mengeluh mengenai gaji mereka yang tidak mengalami kenaikan dan dinilai masih tergolong rendah. Namun sampai saat ini para karyawan merasa kompensasi yang mereka terima belum sesuai dengan yang diharapkannya.

Perusahaan seharusnya harus memperhatikan kondisi ini karena apabila setiap karyawan merasa tidak puas dengan pemberian gajinya maka akan berdampak buruk bagi kinerja bahkan akan memberikan dampak yang tidak baik bagi kelangsungan hidup perusahaan. Selain itu perusahaan harus mengubah strategi dalam pemberian kompensasi dan dapat mendesain kompensasi yang strategis agar untuk kedepannya dapat saling menguntungkan. Karyawan yang merasa puas dengan imbalan yang mereka dapatkan berdampak pada perusahaan yang akan semakin maju karena kinerja yang dihasilkan karyawan sangat baik dan adanya kepuasan yang karyawan rasakan dalam melakukan pekerjaan.

PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle jarang memberikan insentif bagi karyawannya. Walaupun demikian insentif tetap ada misalnya, bonus karena dinas pada saat hari raya, uang lembur, bonus tahunan apabila perusahaan mendapatkan keuntungan, Di PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle apabila karyawan berkinerja dengan baik atau kurang baik mungkin mendapatkan imbalan yang sama dalam bentuk gaji tetap. Sedangkan insentif sering kali diberikan kepada setiap karyawan tanpa melihat kinerja individual karena insentif yang diberikan kepada kepala cabang sering tidak di distribusikan kepada yang berkinerja baik atau didistribusikan merata baik yang berkinerja baik maupun yang tidak baik.

Di PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle pemberian gaji dan insentif dilaksanakan berbeda. Gaji akan terus meningkat sesuai dengan lamanya kerja sedangkan insentif tidak di dasarkan pada lamanya kerja tapi lebih pada kinerjanya. Terdapat juga perbedaan motivasi kerja antara karyawan yang sudah senior dan karyawan yang junior dalam hal meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang junior lebih memilih untuk

menambah penghasilan mereka dengan cara bekerja lebih lama dari jam kerja normal atau lembur bahkan dinas pada saat hari raya agar dapat memperoleh insentif. Sedangkan karyawan yang sudah senior biasanya jarang bahkan tidak pernah mengambil jam lembur. Sehingga kebanyakan yang berkinerja dengan baik yaitu karyawan yang lebih junior sehingga perusahaan juga memberikan apresiasi dalam bentuk insentif dan tunjangan dalam rangka untuk lebih memotivasi setiap karyawan dalam bekerja dan menghasilkan suatu kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

1. Gaji yang kecil serta beban tugas yang banyak.
2. Gaji yang diterima karyawan masih tergolong rendah
3. Insentif yang diberikan merata, baik yang berkinerja baik maupun tidak baik.
4. Frekuensi keluar masuk karyawan cukup tinggi.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini hanya membahas 2 (dua) faktor saja yaitu Gaji dan Insentif.

Penelitian ini juga membahas objek atau responden penelitian hanya pada karyawan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle?
- b. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle?
- c. Apakah Gaji dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle.
- b. Untuk Menganalisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle.
- c. Untuk Menganalisis pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berdasarkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Gaji dan Insentif untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle dalam menerapkan dan melaksanakan program Gaji dan Insentif untuk meningkatkan Kinerja karyawan.

c. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi yang berguna bagi penulis lainnya yang mengambil masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2006, hal : 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhailkan, kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006, hal : 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Simamora (2008, hal:7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan persyaratan pekerjaan”.

Menurut Wibowo (2007, hal : 4) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan implimentasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.”.

Sedangkan menurut Prawirosentono (2008, hal : 2) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu:

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2001, hal : 82) “faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja”, yaitu :

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal: 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). 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 (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal: 176) “faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Otoritas dan tanggung jawab, yaitu dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas masing masing yang ada dalam organisasi.
2. Disiplin yaitu, meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
3. Insentif yaitu berkaitan dengan tujuan organisasi setiap insentif sebaiknya mendapat perhatian dan tanggung jawab positif.

Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh :

1. karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.
2. karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Menurut Hasibuan (2000, hal : 87) : ” Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi

penilaian kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai”.

Menurut Rivai (2005, hal : 66) : “Penilaian Kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sistem yang dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyelia mereka”.

Menurut Mathis dan Jackson (2006, hal : 382) : “Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil”.

Jadi secara umum dapat didefinisikan bahwa “penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting

bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya”.

d. Jenis – jenis Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2004) jenis – jenis penilaian kinerja di kelompokkan menjadi 6 kategori yaitu:

1. Penilaian hanya oleh atasan.
2. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama – sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
3. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, dan atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
4. Penilaian melalui keputusan komite, sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, dan hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan : sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan atau departemen SDM terkait.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.

e. Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006, hal : 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, hal : 75) mengemukakan bahwa indikator Kinerja yaitu :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai tu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

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

4. Tanggung Jawab

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

2. Gaji

a. Pengertian Gaji

Menurut Tulus (2011, hal :140) , “Gaji adalah sejumlah uang yang di terima oleh tenaga – tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan”.

Menurut Panggabean (2002, hal : 77) didefinisikan gaji adalah “ imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, dan upah adalah imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang dan pelayanan yang dihasilkan”.

Sedangkan menurut Hariadja (2002, hal : 245) gaji adalah ” bayaran tetap yang diterima seseorang dan keanggotaannya dalam sebuah organisasi, dan upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi”.

Kesimpulan dari definisi – definisi diatas iyalah bahwa gaji adalah sama-sama imbalan financial langsung yang di terima oleh pekerja sebagai balas jasa dan yang iberikan oleh perusahaan secara teratur, yang membedakannya hanyalah waktu pemberiannya serta kepada siapa istilah tersebut diberikan.

b. Tujuan dan Manfaat Gaji

Menurut Moekijat (2002, hal : 87) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

1. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manajer.

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

2. Aspek penerima kerja.

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

Sedangkan pendapat lain tentang tujuan gaji Menurut Hasibuan (2002, hal : 18) tujuan penggajian, antara lain:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji, terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

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

c. Pengadaan efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas karyawan

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

f. Disiplin

g. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan - peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

h. Pengaruh serikat buruh

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

i. Pengaruh pemerintah

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

c. Sistem dan Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Gaji

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini waktu yang lazim digunakan di

Indonesia adalah bulan. Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan – perusahaan besar. Jelasnya disini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan.

Menurut Hariandja (2007, hal : 56) Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi.
2. Sistem upah menurut lamanya bekerja.
3. Sistem upah menurut lamanya dinas.
4. Sistem upah menurut kebutuhan.

Berikut ini akan dijelaskan keempat macam sistem pengupahan tersebut :

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi.

Upah menurut banyaknya produksi diberikan agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga - tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang - orang tua akan merasa tidak kerasan.

2. Sistem upah menurut lamanya dinas.

Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang - orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan Universitas Sumatera Utara lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini akan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.

3. Sistem upah menurut lamanya kerja.

Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu kerja yang sama, alasan - alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.

4. Sistem upah menurut kebutuhan.

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.

Menurut Hariandja (2007, hal : 327), Beberapa factor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan yaitu :

1. Penawaran dan permintaan karyawan.
2. Organisasi buruh.
3. Kemampuan untuk membayar.
4. Produktivitas.
5. Biaya hidup.
6. Peraturan pemerintah.

Didalam memberikan upah / gaji perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan - persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima.

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan - perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga

dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. Dalam hubungannya dengan ketidaklayakan dengan pengupahan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain.

Menurut Hariandja (2007, hal : 341) ada dua macam ketidaklayakan tersebut yaitu :

1. Mengundang skala - skala upah yang lebih rendah dibandingkan dengan skala upah yang dibayarkan untuk skala pekerjaan yang sama dalam perusahaan lain.
2. Skala - skala upah dimana suatu pekerjaan tertentu menerima pembayaran yang kurang dari skala yang layak dibandingkan dengan skala - skala untuk jenis pekerjaan yang lain dalam perusahaan yang sama.

Menurut Manullang (2002, hal : 116) ada beberapa factor penting dalam menetapkan gaji yang adil yaitu :

1. Pendidikan

Gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, misal gaji pendidikan seorang sarjana harus berbeda dengan yang bukan sarjana.

2. Pengalaman

Gaji yang diberikan kepada orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja tinggi tidak sama dengan orang yang belum memiliki pengalaman kerja.

3. Tanggungan

Gaji sudah dianggap adil bila besarnya gaji bagi yang mempunyai tanggungan keluarga yang besar dibedakan dengan yang mempunyai tanggungan keluarga yang kecil.

4. Kemampuan Perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya juga harus diperhitungkan. Bila perusahaan mendapat keuntungan sebaiknya karyawannya juga dapat ikut menikmati melalui peningkatan gaji, kesejahteraan dan lain-lain.

5. Kondisi Pekerjaan

Bidang pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan keahlian khusus haruslah diberikan tingkat gajinya dengan pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang biasa dan sederhana.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi gaji adalah :

1. Suplai dari pemerintah tenaa kerja
2. Serikat karyawan
3. Produktivitas
4. Kesediaan untuk membayar
5. Biaya hidup
6. pemerintah

d. Indikator- indikator Gaji

Menurut Mondy dan Noe (2005) indikator yang digunakan untuk mengukur persepsi terhadap gaji yaitu :

1. Keadilan Internal

Perasaan mengenai keadilan atau kewajaran yang dirasakan karyawan saat karyawan menerima gaji yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan,

2. Keadilan Eksternal

Perasaan yang muncul saat karyawan menerima gaji sesuai nilai relatif jabatan.

3. Keadilan Karyawan

Perasaan yang muncul saat karyawan menerima gaji berdasarkan factor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja dan senioritas.

Sedangkan menurut Heneman dan Schwab (dalam Rita Andini, 2006)

indikator gaji terdiri atas empat subdimensi yaitu :

1. Tingkat Gaji (Pay level), yaitu seberapa besar keadilan dalam penerimaan upah karyawan.
2. Kompensasi (Benefit), yaitu seberapa keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan.
3. Kenaikan Gaji (pay raise), yaitu seberapa besar kenaikan upah yang sesuai dengan kebutuhan.
4. Struktur dan Administrasi Penggajian (Pay structure and administration), yaitu bagaimana memberikan nilai besar kecilnya upah atau gaji berdasarkan tingkat atau kedudukannya dalam suatu perusahaan.

3. Insentif

a. Pengertian Insentif

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja

lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja. Menurut Sirait (2006, hal : 200), “insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi”.

Menurut Hasibuan (2013, hal :118)” mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Menurut Sofyandi (2008, hal : 159)” mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan”.

Dari pengertian insentif di atas memang berbeda-beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi memiliki makna yang sama, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar prestasi kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

b. Jenis-jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja

sebuah perusahaan. Menurut Nawawi (2011, hal :317), penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1) Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya

2) Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Siagian (2007, hal :268) tentang jenis-jenis insentif sebagai berikut :

- 1). Piece work (upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- 2). Production bonuss (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- 3). Commisions (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- 4). Executifes incentives (insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk

membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

- 5). Maturity curve (kurva “kematangan”) adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- 6). Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

c. Tujuan Insentif

Menurut Sutrisno (2011, hal :188-189) Tujuan diberikannya insentif sebagai berikut:

- a. Menghargai prestasi kerja.
- b. Menjamin keadilan.
- c. Mempertahankan karyawan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu.
- e. Pengendalian biaya.
- f. Memenuhi peraturan.

d. Faktor yang mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif.

Menurut Sirait (2006, hal : 202) Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif adalah sebagai berikut:

1. Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
2. Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.
3. Keadaan ekonomi suatu negara.

e. Indikator Insentif

Menurut Sujatmoko (2007), adapun indikator insentif dapat diukur seperti berikut :

1. Kinerja

Besarnya kecilnya insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi

4. Kebutuhan

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

5. Keadilan dan Kelayakan

Pemberian intensitas harus adil dan juga layak bagi pegawai berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.

6. Evaluasi Jabatan

Nilai atau ranking dalam suatu jabatan juga menjadi indikator dalam pemberian insentif.

Sedangkan Menurut Mutiara S. Pangabean (2002, hal : 77), bahwa indikator insentif yaitu :

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

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan

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

adalah gaji. Semakin tinggi gaji yang diperoleh maka seseorang akan terpacu untuk memiliki kinerja yang semakin tinggi atau baik.

Gerhart dan Milkovich (1992) menyatakan bahwa dalam literatur kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif individu, tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Yayan Dwi Ertanto dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan dengan self Esteem sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Kabupaten Grobogan) menyimpulkan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi self esteem dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian self esteem dapat dikatakan dapat menjadi variabel mediasi atau intervening antara gaji dengan kinerja (Studi Pada PDAM Kabupaten Grobogan)



**Gambar II-I Paradigma Penelitian
Hubungan Parsial Gaji terhadap Kinerja**

2. Pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2004, hal : 384) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Begitu juga menurut Mangkunegara (2002, hal : 89), mengemukakan bahwa insentif adalah: “ suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa

pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Hal ini didukung oleh penelitian Fandy Gunawan (2017) yang berjudul Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan sebagai Variabel Moderasi (Pada PT Lautan Teduh Niaga Bandar Lampung) yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan keadilan memperkuat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan (Pada PT Lautan Teduh Niaga Bandar Lampung).



Gambar II-II Paradigma Penelitian Hubungan Parsial Insentif terhadap Kinerja

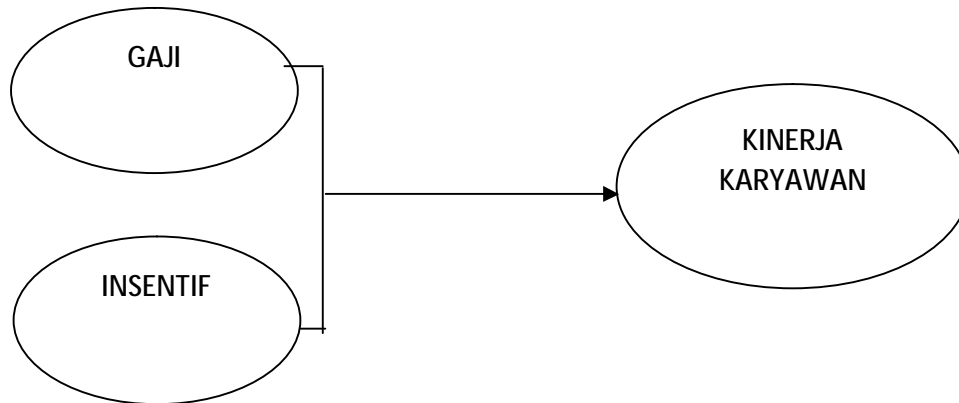
3. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhailkan, kemampuan kerja. Gaji adalah sejumlah uang yang di terima oleh tenaga – tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan. Gaji dan insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson dalam indarti dkk (2014, hal : 4).

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Lumanauw, Aimee Ravena K.K (2017) yang berjudul Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pos Indonesia Jl. Asia-Afrika No. 49 Bandung). Yang menyimpulkan bahwa secara Parsial Gaji berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan sebesar 9.42% dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 8,53% . dan secara Simultan Gaji dan Insentif

berpengaruh sebesar 12% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 88% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.



**Gambar II-III Paradigma Penelitian
Hubungan Simultan Gaji dan Insentif terhadap Kinerja**

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan pada masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berfikir yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis yaitu :

1. Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle.
2. Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle.
3. Gaji dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiono Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel atau lebih. Dimana pendekatan asosiatif ini untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Simamora (2008, hal :7) Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja adalah kinerja karyawan PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

Tabel III.1
Indikator Kinerja

NO	Indikator	Item Butir
1	Kualitas dan Kuantitas	1,2
2	Efektivitas karyawan	3,4,5
3	Kemandirian Individu	6,7,8,9
4	Komitmen Kerja	10,11,12

Sumber : Robbins (2006 , hal : 260) dan diolah oleh penulis

2. GAJI (X1)

Menurut Tulus (2011, hal : 140) Gaji adalah sejumlah uang yang di terima oleh tenaga – tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan.

Tabel III.2
Indikator Gaji

NO	Indikator	Item Butir
1	Tingkat Gaji	1,2
2	Kenaikan Gaji	3,4
3	Struktur danAdministrasi Penggajian	5,6
4	Keadilan Internal	7,8
5	Keadilan Eksternal	9,10
6	Keadilan Karyawan	11,12

Sumber : Mondy dan Noe (2005) dan diolah oleh penulis

3. INSENTIF (X2)

Menurut Hasibuan (2013, hal :118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi..

Tabel III.3
Indikator Insentif

NO	Indikator	Item Butir
1	Kinerja	1,2
2	Lama Kerja	3,4
3	Senioritas	5,6
4	Kebutuhan	7,8
5	Keadilan dan Kelayakan	9,10
6	Evaluasi Jabatan	11,12

Sumber : Sujatmoko (2007) dan diolah oleh penulis

C. Tempat Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh Gaji dan Intensif terhadap Kinerja Karyawan di PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2017 s/d Maret 2018

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov- 17				Des-17				Jan-18				Feb-18				Maret-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Penelitian proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal									■	■	■	■	■	■	■	■				
5	Pengumpulan data															■	■				
6	Penyusunan laporan																	■	■	■	■
7	Ujian meja hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008, hal : 115) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal : 50) populasi merupakan totalitas dan seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Di PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2008, hal : 116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu yaitu Sampel Jenuh. Dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 40 orang karyawan.

NO	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN
1	General Manajer (GM)	1
2	Operasional Manajer (OM)	1
3	Supervisor	
	a. Moderen Trend (MT)	1
	b. Jeneral Trend (JT)	1
4	Sales	13
5	Salesmen	13
6	Pergudangan	10
Total		40

E. Teknik pengumpulan data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.5
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2008, hal.199)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

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

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

(Sugiyono, 2012, hal : 248)

Keterangan :

n	=	banyaknyapasanganpengamatan
$\sum x_i$	=	jumlahpengamatanvariabel x
$\sum y_i$	=	jumlahpengamatanvariabel y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlahkuadratpengamatanvariabel x
$(\sum y_i^2)$	=	jumlahpengamatanvariabel y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadratjumlahpengamatanvariabel x
$(\sum y_i)^2$	=	pengamatanjumlahvariabel y
$\sum x_i y_i$	=	jumlahhasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal : 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2013, hal : 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai

koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal : 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Juliandi & Irfan (2013, hal : 86)

Keterangan:

r	=	Reliabilitas instrument (<i>cronbach alpha</i>)
k	=	Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
σ_1^2	=	Varians Total

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, dikatakan reliabel bila hasil alpha > 0,6. .

2. Wawancara

Merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan dialog secara langsung dengan para responden untuk mengetahui identifikasi masalah yang ada.

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = Gaji

X_2 = Insentif

e = Error

2. Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi & Irfan, 2013, hal :174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

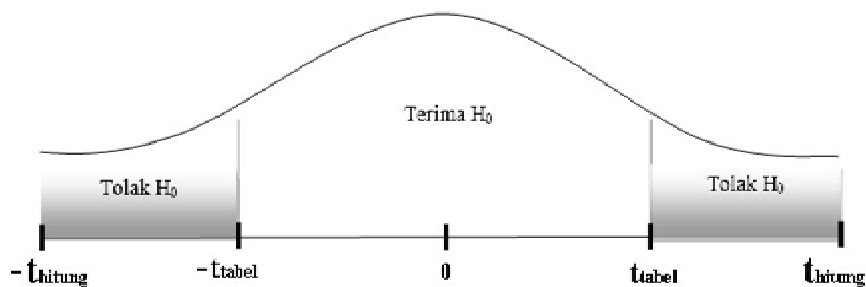
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_1=0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

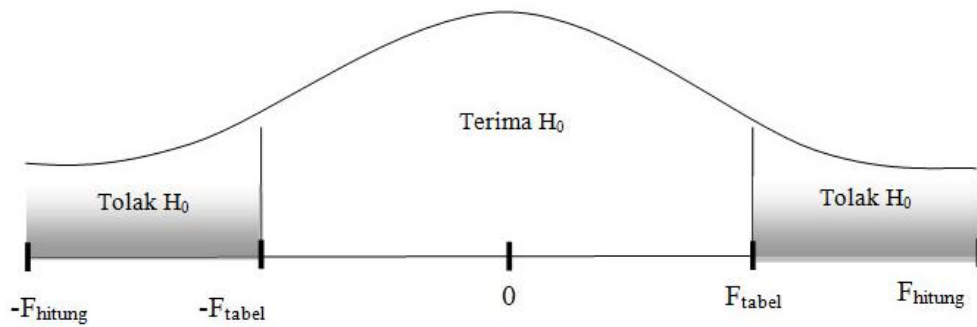
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variable



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

D =Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 butir pernyataan untuk variabel gaji (X1), 12 pernyataan untuk variabel insentif (X2), dan 12 butir pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

Tabel IV-1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada tabel diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel gaji dan variabel insentif) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari 5 sampai 1.

1. Identitas Responden

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

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	22	55%
2	Perempuan	18	45%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (55%) dan perempuan sebanyak 18 orang (45%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan proposinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan, karena PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle lebih banyak menerima karyawan laki-laki didalam perusahaan.

b. Kelompok usia

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-29 Tahun	30	75%
2	30-39 Tahun	8	20%
3	40-49 Tahun	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 21-29 tahun sebanyak 30 orang (75%), yang memiliki usia 30-39 tahun sebanyak 8 orang (20%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 40-49 tahun sebanyak 2 orang (5%), karena usia 21-29 tahun masih bisa bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Pekerjaan

**Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan**

No	Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1	General Manager	1	2,5%
2	Operasional Manager	1	2,5%
3	Salesman	13	32,5%
4	Sales	13	32,5%
5	Pergudangan	10	25%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa Pekerjaan responden adalah sebagai General Manager berjumlah 1 orang (2,5%), Operasioal Manager berjumlah 1 orang (2,5%), Salesman (Laki-laki) berjumlah 13 orang (32,5%), Sales (Wanita) berjumlah 13 orang (32,5) dan Pergudangan berjumlah 10 orang (25%).

d. Pendidikan Terakhir .

Tabel IV-5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	36	90%
2	Sarjana	4	10%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui mayoritas pendidikan responden adalah Pendidikan SMA/SMK sebanyak 36 orang (90%) dan Sarjana sebanyak 4 Orang (10%), karena untuk menjadi Salesman (Laki-laki) dan Sales (Wanita) PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle tidak mengambil tamatan S1 untuk jabatan ini.

B. Analisis dan Olah Data Statistik

1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statistical program for social sciences instrumen (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 36 item pernyataan yang di jawab dan dari sampel sebanyak 40 karyawan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle. Kemudian penulis menginput nilai- nilainya untuk bahan pengujian

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

No Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,421 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,336 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
3	0,385 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,651 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,522 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
6	0,330 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
7	0,387 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,670 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,759 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,609 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,704 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,690 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel IV-7 Hasil Uji Validitas Instrumen Gaji (X1)

No Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,667 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,474 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,722 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,415 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,602 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
6	0,799 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,472 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,736 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,429 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,428 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,362 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
12	0,540 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel IV-8 Hasil Uji Validitas Instrumen Insentif (X2)

No Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,667 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,474 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,722 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,415 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,602 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
6	0,799 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,472 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,736 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,429 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,428 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,362 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
12	0,540 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

b. Uji Realibilitas

Selanjutnya butir yang instrument yang menyatakan valid diatas dapat di uji reabilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha. Jika nilai koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) > 0,6 maka instrument memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah realibel atau terpecaya.

Tabel IV-9 Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Gaji (X1)	0,808 > 0,6	Reliabel
Insentif (X2)	0,778 > 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,768 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai instrument Gaji 0,808 > 0,6, Insentif 0,778 > 0,06 dan Kinerja 0,768 > 0,6 menunjukkan tingkat reliabel instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha dimana nilainya lebih > 0,6.

2. Analisis Variabel Penelitian

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

a. Gaji (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut :

Tabel IV-10 Hasil Jawaban Responden Gaji

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15%	20	50%	11	27,5%	3	7,5%	0	0%	40	100%
2	4	10%	32	80%	4	10%	0	0%	0	0%	40	100%
3	4	10%	24	60%	10	25%	1	2,2%	1	2,5%	40	100%
4	6	15%	31	77,5%	1	2,5 %	2	6,0%	0	0%	40	100%
5	8	20%	27	67,5%	4	10%	1	2,5%	0	0%	40	100%
6	11	27,5%	26	65%	3	7,5%	0	0%	0	0%	40	100%
7	5	12,5%	29	72,5%	5	12,5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
8	7	17,5%	15	37,5%	16	40%	2	5%	0	0%	40	100%
9	4	10%	20	50%	15	35,5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
10	13	32,5%	15	37,5%	10	25%	2	5%	0	0%	40	100%
11	14	35%	13	32,6%	11	27,5%	0	0%	2	5%	40	100%
12	12	30%	24	60%	2	5%	2	5%	0	0%	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Gaji dan upah yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawan karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 20 dengan persentase (50%).
- 2) Jawaban responden tentang “Gaji dan upah yang diterima sesuai dengan jabatan seorang karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 dengan persentase (80%).
- 3) Jawban responden tentang “Karyawan menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 dengan persentase (60%).
- 4) Jawaban responden tentang “Gaji yang diberikan sesuai dengan pencapaian target karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 dengan persentase (77,5%).
- 5) Jawaban responden tentang “Gaji dan upah yang diterima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku” mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 dengan persentase (67,5%).
- 6) Jawaban responden tentang “Gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 26 dengan persentase (65%).
- 7) Jawaban respoden tentang “Gaji dan upah yang diterima karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase (72,5%).

- 8) Jawaban responden tentang “Gaji yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan” mayoritas menjawab Netral sebanyak 16 dengan persentase (40%).
- 9) Jawaban responden tentang “Gaji dan upah yang diberikan sudah ditentukan pemerintah sesuai dengan Upah Minimum Kerja (UMK)” mayoritas menjawab setuju sebanyak 20 dengan persentase (50%).
- 10) Jawaban responden tentang “Gaji yang diberikan sesuai dengan frekuensi jam kerja karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 15 dengan persentase (37,5%).
- 11) Jawaban responden tentang “Gaji yang diperoleh mencukupi kebutuhan dasar karyawan” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 14 dengan persentase (35%).
- 12) Jawaban responden tentang “Gaji yang diberikan dapat memberikan kepuasan setiap karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 dengan persentase (60%).

Hasil jawaban responden tentang Kuesioner Gaji dari keseluruhan jawaban yang di dapat menjawab Setuju lebih banyak dari Sangat setuju, Netral, Tidak Setuju, dan sangat tidak setuju.

b. Insentif (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel insentif sebagai berikut :

Tabel IV-11 Hasil Jawaban Responden Insentif

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	25%	28	70%	2	5%	0	0	0	0%	40	100%
2	6	15%	30	75%	3	7,5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
3	4	10%	33	82,5%	2	5%	1	2,5	0	0%	40	100%
4	4	10%	31	77,5%	4	10%	1	2,5	0	0%	40	100%
5	5	12,5%	28	70%	6	15%	0	0%	1	2,5%	40	100%
6	6	15%	32	80%	0	0%	2	5%	0	0%	40	100%
7	5	12,5%	29	72,5%	6	15%	0	0%	0	0%	40	100%
8	6	15%	30	75%	3	7,5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
9	6	15%	22	55%	12	30%	0	0%	2	2,4%	40	100%
10	8	20%	14	35%	17	42,5%	1	2,5%	1	1,2%	40	100%
11	6	15%	21	52,5%	13	32,5%	0	0%	2	2,4%	40	100%
12	12	30%	24	60%	2	5%	2	5%	0	0%	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Tingkat kesesuaian perusahaan pemberian insentif berdasarkan kinerja dalam organisasi perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 28 dengan persentase (70%).
- 2) Jawaban responden tentang “Tingkat ketepatan sasaran pemberian insentif sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab” mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase (75%).
- 3) Jawaban responden tentang “Tingkat ketepatan pemberian insentif berdasarkan pengalaman dan lama kerja karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase (82,5%).

- 4) Jawaban responden tentang “Tingkat ketepatan pemberian bonus sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 dengan persentase (77,5%).
- 5) Jawaban responden tentang “Tingkat senioritas karyawan mampu bekerjasama dengan baik bersama rekan satu tim” mayoritas menjawab setuju sebanyak 28 dengan persentase (70%).
- 6) Jawaban responden tentang “Tingkat senioritas karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan maupun dengan bawahan kerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 dengan persentase (80%)
- 7) Jawaban responden tentang “Insentif yang diberikan dapat menambah untuk memenuhi biaya hidup” mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase (72,5%).
- 8) Jawaban responden tentang “Insentif yang diberikan berupa penghargaan atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase (75%).
- 9) Jawaban responden tentang “Tingkat keadilan perusahaan dalam memberikan insentif sesuai dengan ketentuan yang berlaku” mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 dengan persentase (55%).
- 10) Jawaban responden tentang “Tingkat ketetapan insentif sesuai dengan penemuan kebutuhan” mayoritas menjawab Netral sebanyak 17 dengan persentase (42,5%).
- 11) Jawaban responden tentang “ Sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam asilitas lengkap dapat menambah semangat kerja yang baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 dengan persentase (52,5%).

- 12) Jawaban responden tentang “Karyawan selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 dengan persentase (60%).

Hasil jawaban responden tentang Kuesioner Insentif dari keseluruhan jawaban yang di dapat menjawab Setuju lebih banyak dari Sangat setuju, Netral, Tidak Setuju, dan sangat tidak setuju.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel IV-12 Hasil Jawaban Responden Kinerja

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	10%	21	52,5%	12	30%	3	7,5%	0	0%	40	100%
2	3	7,5%	32	80%	5	12,5%	0	0%	0	0%	40	100%
3	3	7,5%	24	60%	11	27,5%	1	2,5%	1	2,5%	40	100%
4	5	12,5%	31	77,5%	2	5%	2	5%	0	0%	40	100%
5	7	17,5%	27	67,5%	5	12,5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
6	9	22,5%	27	67,5%	4	10%	0	0%	0	0%	40	100%
7	11	27,5%	27	67,5%	2	5%	0	0%	0	0%	40	100%
8	7	17,5%	30	75%	2	5%	1	2,5%	0	0%	40	100%
9	3	7,5%	34	85%	2	5%	61	2,5%	0	0%	40	100%
10	5	12,5%	30	75%	4	10%	1	2,5%	0	0%	40	100%
11	5	12,5%	28	70%	5	15%	0	0%	1	2,5%	40	100%
12	5	12,5%	32	80%	1	2,5%	2	5%	0	0%	40	100%

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 dengan persentase (52,5%).
- 2) Jawaban responden tentang “Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu” mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 dengan persentase (80%).
- 3) Jawaban responden tentang “Semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu” mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 dengan persentase (60%).
- 4) Jawaban responden tentang “Pekerjaan yang selama ini saya kerjakan tidak mengecewakan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 dengan persentase (77,5%).
- 5) Jawaban responden tentang “Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara benar dan tepat” mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 dengan persentase (67,5%).
- 6) Jawaban responden tentang “Kemampuan untuk memberikan solusi dalam suatu masalah” mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 dengan persentase (67,5%).
- 7) Jawaban responden tentang “Kemampuan karyawan dalam menyampaikan ide-ide dan pola pikir” mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 dengan persentase (67,5%).
- 8) Jawaban responden tentang “Kemampuan karyawan dalam menyampaikan ide-ide dan pola pikir” mayoritas menjawab Netral sebanyak 30 dengan persentase (75%).

- 9) Jawaban responden tentang “Keluesan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 dengan persentase (85%).
- 10) Jawaban responden tentang “Kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku” mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase (75%).
- 11) Jawaban responden tentang “Kemampuan karyawan dalam bekerja secara dinamik” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 28 dengan persentase (70%).
- 12) Jawaban responden tentang “Tingkat kecerdasan kognitif yang dimiliki karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 dengan persentase (80%).

Hasil jawaban responden tentang Kuesioner Kinerja dari keseluruhan jawaban yang di dapat menjawab Setuju lebih banyak dari Sangat setuju, Netral, Tidak Setuju, dan sangat tidak setuju

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV-13 Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11.413	3.932		2.902	.006
1	Gaji	.439	.107	.564	4.105	.000
	Insentif	.324	.132	.337	2.453	.019

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS di dapat :

Konstanta = 11.413

Gaji = 0.439

Insentif = 0.324

Jadi persamaan regresi linear berganda Gaji dan Insentif adalah :

$$Y = 11.413 + 0,439 X1 + 0,324 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas Gaji (X1) dan Insentif (X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

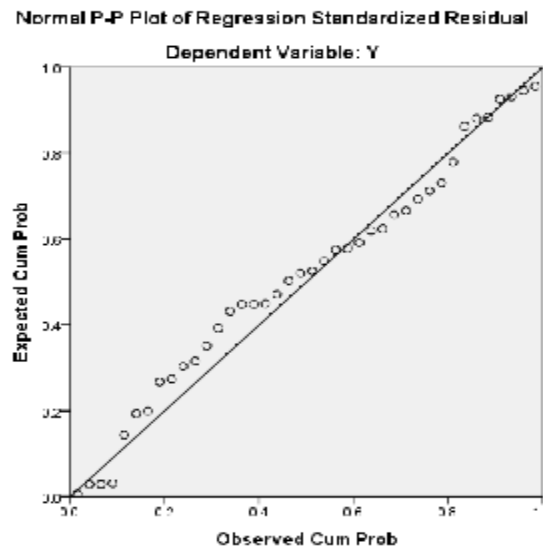
- a. Jika gaji dan insentif diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja bernilai 11.413.
- b. Jika gaji ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,439. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika insentif ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,324 Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data SPSS tentang Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



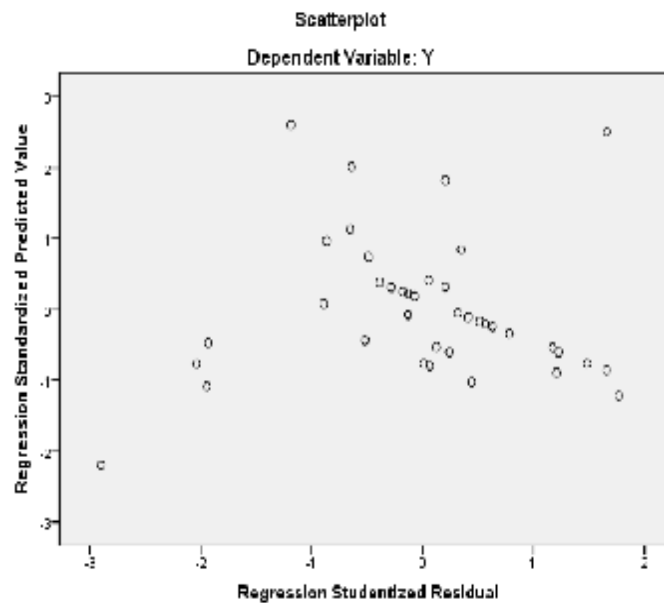
Gambar IV-1
Uji Normalitas Menggunakan Metode P-P Plot
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi

heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

c. Uji Multikolinearitas

UjMi multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-14
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	11.413	3.932			
1 Gaji	.439	.107	.564	.387	2.585
Insentif	.324	.132	.337	.387	2.585

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF <5
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF <5

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu yang telah mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak H₀ jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. < α 0,05) sedangkan Terima H₀ jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. > α 0,05). Dimana (dk) = $n-k = 40-2 = 38$ $\alpha = 0,05 = 2,024$

Tabel IV-15
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	11.413	3.932		2.902	.006
1	X1	.439	.107	.564	4.105	.000
	X2	.324	.132	.337	2.453	.019

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

1) Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} 4,105 untuk variabel motivasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan 4,105 berarti t_{hitung} 4,105 > t_{tabel} 2,024 dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian Insentif (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan 2,453 berarti t_{hitung} 2,453 > t_{tabel} 2,024 dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,019 < 0,05$) maka H_0 di tolak H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik f dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengjiannya dengan menentukan nilai f_{hitung} dan F_{tabel}

perhitungannya yaitu $F_{\text{tabel}} dk = 40-2-1 = 37$, $\alpha = 5\% = 0,05$ $F_{\text{tabel}} = 3,25$. Ketentuannya jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Dimana $F_{\text{tabel}} = 3,25$

Tabel IV-16
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.920	2	217.460	49.958	.000 ^b
	Residual	161.055	37	4.353		
	Total	595.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), insentif, gaji

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 49.958 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,25 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} 49.958 > F_{\text{tabel}} 3,25$ artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-17
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.715	2.08635

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,730. Hal ini berarti 73,0% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu gaji(X1) dan insentif (X2), sedangkan sisanya 27,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

7. Hasil Pembahasan

Setelah penulis mendapat data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel gaji (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 4,105 > 2,024 t_{tabel}$ dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

Hal ini didukung teori oleh Gerhart dan Milkovich (1997) menyimpulkan bahwa dalam literatur kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa

tingkat gaji yang diterima akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Yayan Dwi Ertanto dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Esteem sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PDAM Kabupaten Grobongan) menyimpulkan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi self esteem dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian self esteem dapat dikatakan dapat menjadi variable mediasi atau intervening antara gaji dengan kinerja (Studi kasus pada PDAM Kabupaten Grobongan).

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel Insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,453 > 2,024 t_{tabel}$ dengan probabilitas sig 0,019 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

Hal ini didukung oleh teori Rivai (2004, hal 384) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang di kaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Fandy Gunawan (2017) yang berjudul Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus pada PT. Lautan Teduh Niaga Bandar Lampung) yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan dan keadilan memperkuat pengaruh insentif terhadap kinerja (Studi kasus pada PT. Lautan Teduh Niaga Bandar Lampung).]

3. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Agen

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel Gaji (X1) dan Insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai F_{hitung} 49,958 > F_{tabel} 3,25 dengan probabilitas sig 0,019 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa gaji dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa gaji dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Lumanauw, Aime Raven K.K (2017) yang berjudul Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan PT. Pos Indonesia jl. Asia-Afrika No. 49 Bandung). Yang menyimpulkan bahwa secara persial Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 9,42% dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 8,53% dan secara simultan Gaji dan Insentif berpengaruh sebesar 12% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 88% dipengaruhi oleh factor-faktor lain.

BAB V

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle” adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif gaji terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung}(4,105) > t_{tabel}(2,024)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi tingkat gaji yang diterima oleh setiap karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif insentif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung}(2,452) > t_{tabel}(2,024)$ dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$ yang artinya semakin semakin besar jumlah insentif yang diberikan maka akan semakin baik kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil $F_{hitung}(49.958) > F_{tabel}(3,25)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi tingkat gaji dan insentif yang diterima oleh setiap karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran penulis untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Gaji yang diperoleh karyawan sangat berpengaruh pada kinerja, pemberian gaji dapat ditingkatkan dan dipertahankan dalam bentuk prestasi kerja dengan pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan.
2. Tingkat pemberian insentif berdasarkan pengalaman dan lama kerja karyawan perlu ditingkatkan dan diperbaiki sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
3. Pimpinan perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan motivasi kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle” adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif gaji terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung}(4,105) > t_{tabel}(2,024)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi tingkat gaji yang diterima oleh setiap karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif insentif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung}(2,452) > t_{tabel}(2,024)$ dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$ yang artinya semakin besar jumlah insentif yang diberikan maka akan semakin baik kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil $F_{hitung}(49,958) > F_{tabel}(3,25)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi tingkat gaji dan insentif yang diterima oleh setiap karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran penulis untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Gaji yang didapat karyawan sangat berpengaruh pada kinerja, pemberian gaji dapat ditingkatkan dan dipertahankan dalam bentuk prestasi kerja dengan pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan.
2. Tingkat pemberian insentif berdasarkan pengalaman dan lama kerja karyawan perlu ditingkatkan dan diperbaiki sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
3. Pimpinan perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan motivasi kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ertanto ,Dwi, Gunawan (2015). “*Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja karyawan dengan Self Esteem sebagai Variabel Intervening*”.Studi Pada PDAM Kabupaten Grobongan.
- Gunawan, Fandy. (2017). “*Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan dengan Keadilan sebagai Variabel Moderasi*”. pada PT Lautan Teduh Niaga Bandar Lampung”
- Hasibuan, Malayu. (2000). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- _____ (2002). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Cetakan Kelima. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ (2013). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hariandja, MARIHOT, Tua, Efendi. (2002).”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Jakarta : Grasindo.
- _____ (2007). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo.
- Juliandi. A, Irfan, Manurung. (2013).”*Metedologi Penelitian Bisnis*”. Konsep dan aplikasi. Medan : UMSU Press.
- Lumanauw, Ravena, KK. (2017). “*Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan*”.Studi Kasus Pada Karyawan PT Pos Indonesia.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2002). “*Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____ (2007).”*Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____ (2009).”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marianus, Subianto. (2016). “*Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan*”. Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.Mahasiswa program S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. EJurnal Admnistrasi Bisnis, 2016, 4 (3) : 698-712ISSN2355-5408, ejournal.adbisnis,fisip-unmul.ac.id.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John (2001). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Jakarta :Buku Kedua.
- _____ (2006). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Jakarta :Salemba empat.
- Moekijat. (2002).”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Manajemen Kepegawaian. Jakarta : Mandar Maju.

- Nawawi, Handari. (2006). "*Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*". Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). "*Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPFE.
- Panggabean, S. (2002). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai. (2004). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- _____. (2005). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2006). "*Perilaku Organisasi*". Prentice Hall, Edisi Kesepuluh.
- Simamora, H. (2008). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". STIE. Yogyakarta.
- Sondang. Siagian P. (2007). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2009). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Edisi Pertama.
- Utami, R. N (2012). "*Manajemen Ritel*". Edisi 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. (2007). "*Manajemen Kinerja*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : NURHIDAYAH
NPM : 1405160637
Tempat dan tanggal lahir : Ujungbatu, 22 November 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln. Kerambik No 23 Medan Perjuangan
Anak Ke : 1 dari 4 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Rafnizar Rafles
Nama Ibu : Tengku Irsepriwanti Hadie
Alamat : Jln. Jend Sudirman No 17 Ujungbatu Riau

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 003 Ujungbatu Riau Tamat 2008
2. SMP Negeri 1 Ujungbatu Riau Tamat 2011
3. SMK PEMDES Ujungbatu Riau Tamat 2014
4. Tahun 2014-2018, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 17 Maret 2018

NURHIDAYAH