

ABSTRAK

ARDIAL ISFA SIAHAAN (1105160311),PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK MEDAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pt Matahari Putra Prima Tbk Medan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asiatif dengan populasi seluruh karyawan tetap Pt Matahari Putra Prima Tbk Medan, menggunakan teknik sampling jenuh sampling sebanyak 40 responden.

Variabel independent yang digunakan yaitu pemberian insentif dan pelatihan kemudian variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji-t, uji-F, dan Koefisien determinasi yang diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) for windows versi 16.00

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,282 > 1,997$, dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 diterima (Ha ditolak). Pelatihan menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,326 > 1,997$, dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (Ha diterima), serta secara simultan pemberian insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $47,609 < 3,252$.

Selanjutnya koefisien determinasi yang diukur dengan menggunakan R square yaitu sebesar 0,720 (72%).

Kata Kunci : *Pemberian Insentif, Pelatihan, Kinerja*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak rahmat serta kemudahan dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua penulis, Ayahanda Toni Siahaan dan Ibunda Ainolatas setiap do'anya, setiap dukungan moril dan materil, setiap perhatiannya, setiap hal yang dilakukannya demi terlaksana hingga selesainya skripsi yang dijalani penulis.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari banyak pihak, baik dari awal pelaksanaan penelitian sampai pada penyusunan skripsi ini, Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE.M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE. MM, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE.M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jufrizen, SE. M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Ir.Alridiwirshah, MM selaku dosen pembimbing penulis yang dengan sabar serta ketersediaan waktunya untuk mengarahkan dan membantu penulis dalam penyusunan Proposal ini.
8. Seluruh Dosen dan Pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada Penulis, serta seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu Penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi
9. Terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Susanto selaku pimpinan ditempat saya bekerja, dimana selama ini beliau telah banyak memberikan dukungan waktu sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunanskripsi ini.
10. Teman seperjuangan yang saling menguatkan dan memberi semangat serta do'a aref, fauzi, Aziz, Maulana , Yudi, Anthony, Kamal dan semua yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidaklah sempurna dan memiliki kekurangan, oleh sebab itu penulis sangat terbuka terhadap masukan, kritikan, serta saran yang membangun yang dapat digunakan untuk perbaikan skripsi ini dikemudian hari.Akhir kata penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi setiap orang yang membacanya.

Medan, SEPTEMBER 2015

ARDIAL ISFA SIAHAAN

NPM 1105160311

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakangMasalah	1
B. IdentifikasiMasalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian kinerja.....	7
b. Arti Penting kinerja	9
c. Faktor-Faktor kinerja.....	9
d. Indikator kinerja	15
2. Pemberianinsentif	16
a. Pengertianpemberianinsentif.....	16
b. Jenis – jenispemberianinsentif	17
c. System pemberianinsentif.....	21

d. Indikator pemberian insentif.....	23
3. Pelatihan	25
a. Pengertian pelatihan	25
b. Tujuan dan manfaat latihan.....	26
c. Proses pelatihan.....	28
d. Metode – metode dalam pelatihan	30
e. Indikator pelatihan	33
B. Kerangka Konseptual	34
C. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Data Penelitian	48
2. Karakteristik Responden	48
3. Deskripsi Variabel Penelitian	50
B. Pembahasan	59
1. Hasil Analisis Data	59

a. Regresi Berganda	59
b. Uji Asumsi Klasik	60
c. Uji-t	63
d. Uji F	66
e. Koefisien Determinan	67
2. Analisis Hasil Temuan Penelitian	68
BABV KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	72
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	pardigma penelitian.....	35
GambarIV.1	Responden berdasarkan jenis kelamin.....	49
GambarIV.2	Responden berdsarkan umur	49
GambarIV.3	Responden berdasarkan pendidikan	50
GambarIV.4	Grafik Normal <i>P - PLOT</i>	62
GambarIV.5	hasil uji heterokedatiistas.....	63
GambarIV.6	kriteria pengujian hipotesis 1.....	65
GambarIV.7	kriteria pengujian hipotesis 2.....	66
GambarIV.7	kriteria uji f.....	67

DAFTAR TABEL

TABEL III.1 Indikator pemberian insentif	38
TABEL III.2 Indikator pelatihan	39
TABEL III.3 Indikator Kinerja	40
TABEL III.4 Rincian Waktu Penelitian	41
TABEL III.5 Daftar Populasi Penelitian	42
TABEL III.6 Daftar Sampel Penelitian	42
TABEL III.7 Skala Likert	43
TABEL IV.1Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
TABEL IV.2Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Usia	49
TABEL IV.3Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	50
TABEL IV.4Skor Angket Untuk Variabel pemberian insentif	50
TABEL IV.5Skor Angket Untuk Variabel pelatihan.....	52
TABEL IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja	54
TABEL IV.7Hasil Uji Validitas Motivasi	
53TABEL IV.8Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	53
TABEL IV.9Hasil Uji Validitas Kinerja	54
TABEL IV.10Hasil Uji Reliabilitas pemberian insentif.....	57
TABEL IV.11Hasil Uji Reliabilitas pelatihan	57
TABEL IV.12Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	57
TABEL IV.13 Regresi Berganda	59
TABEL IV.14 Uji Multikolinearitas	62
TABEL IV.15 Uji t	64

TABEL IV.16 Uji F	66
TABEL IV.17 Koefisien Determinasi	68

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat PT. Matahari Putra Prima Tbk

Perjalanan hypermart merintis langkahnya di Indonesia tak bisa dikatakan singkat. Mulai beroperasi pada 2004 hypermart yang kala itu hadir sebagai peritel paling bungsu, mengejar ketertinggalannya untuk menunjukkan kepada publik, inilah asli, yang lahir dari bumi pertiwi dan mampu bersaing dengan peritel asing.

Kini di usia yang ke-6 ingin menunjukkan bahwa keinginannya menjadi no,1 multi format food retail Indonesia bukanlah sebuah mimpi semata di usia yang masih muda di hypermart menjadi hypermarket pertama yang berhasil membuka gerai ke-50 di Indonesia.

Menyertai momentum membahagiakan ini, sebuah buku diluncurkan sebagai apresiasi kepada segenap pihak yang telah membawa hypermart berhasil mengimbangi pemain hypermarket lainnya yang sudah jauh lebih dulu beroperasi di Indonesia, yang suksesnya ditandai dengan sejumlah prestasi yang berhasil diraih, inilah potret perjalanan yang di tempuh hypermart dalam meraih yang lebih baik.

Sejarah berdirinya Matahari, sebuah ide besar itu berawal dari toko kecil bernama Mickey Mouse, lebih dari 50 tahun silam dari Matahari, telah hadir pula Hypermart, Hypermarket yang juga lahir dari bumi pertiwi Indonesia, tahun ini Hypermart bersiap-siap membuka tokonya yang ke-50, momentum ini sekaligus menjadi refleksi perjalanan Hypermart di Indonesia: lahir dengan nama Mickey Mouse dan besar dengan nama Matahari, inilah kisahnya;

Matahari berdiri di bawah bendera PT MATAHARI PUTRA PRIMA, mulai beroperasi sejak 24 Oktober 1988 toko pertamanya bernama Mickey Mouse, yang didirikan Hari Dermawan, toko ini menempati gedung dua lantai seluas 150 meter persegi di Pasar Baru, Jakarta. Inilah perusahaan ritel asli pertama dari Indonesia.

Dari toko sederhana bernama Mickey Mouse ,kini telah di lahirkan toko-toko ritel indonesia modern asli indonesia di bawah payung Matahari.

Pada tahun 1972 matahari berhasil menjadi pelopor konsep toko serba ada (toserba) di indonesia ,keberhasilan itu membuat matahari optimis untuk mengembangkan sayap dengan membuka Sinar Matahari di Bogor pada tahun 1980.

Ekspansi bisnis Matahari yang pertama di tandai dengan mengoperasikan supermarket super bazar pada 14 juli pada tahun 2000,super bazaar berganti nama menjadi Matahari Supermarket, pada tahun 2002, Matahari memisahkan bisnis inti menjadi bisnis independen demi kemajuan perusahaan dengan mengembangkan bisnis perusahaan baru seperti Matahari Supermarket.

Sebagai perusahaan retail pertama asli dari indonesia, PT MATAHARI PUTRA PRIMA Tbk tak ingin visinya menciptakan suasana belanja yang nyaman dan lengkap hanya sebatas impian ,di dukung tenaga profesional di bidangnya yang berpayung pad visi dan misi yang sama ,matahari memperluas cakupan bisnisnya kepada pengoperasian supermarket , yang di kibarkan dengan bendera super bazaar pada tahun 1991, lokasi pertamanya bertempat di pasar baru 14 ,berkat kerja keras segenap elemennya berbalut akar budaya perusahann yang kuat ,super bazaar berekspansi ke melawai, pasar senen dan di Lengkong Bandung ,Labuan ,kesuksesannya membawa super bazar berkembang hingga ke kota kota besar diluar kota.

Bisnis Matahari di sektor makanan bukanlah pekerjaan yang mudah ,saat pertama kali memulai bisnisnya matahari mengalami banyak kerugian karean tidak memiliki pengalaman dan jam terbang dalam bidang penjualan makanan dan buah–buahaan segar.

Agar tetap eksis, Matahari mendatangkan para ahli di bidang makanan segar untuk memberi konsultasi membuat sistem dan menata bisnisnya ,beberapa pakar food business retail dari luar negeri juga turut di datangkan untuk memberikan pelatihan ,dengan ketekunan

dan kerja kerasnya, Matahari semakin mantap mengukuhkan namanya di pasar food business retail Indonesia.

Maksud dan tujuan perusahaan menurut Anggaran Dasar Perusahaan, antara lain:

a. Turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di dunia retail dalam arti seluas-luasnya dengan tujuan memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat.

b. Melaksanakan kegiatan usaha lain di antaranya

1) Membuat usaha retail lainnya seperti supermarket yang sekarang sudah mempunyai banyak cabang di seluruh Indonesia yaitu Hypermart

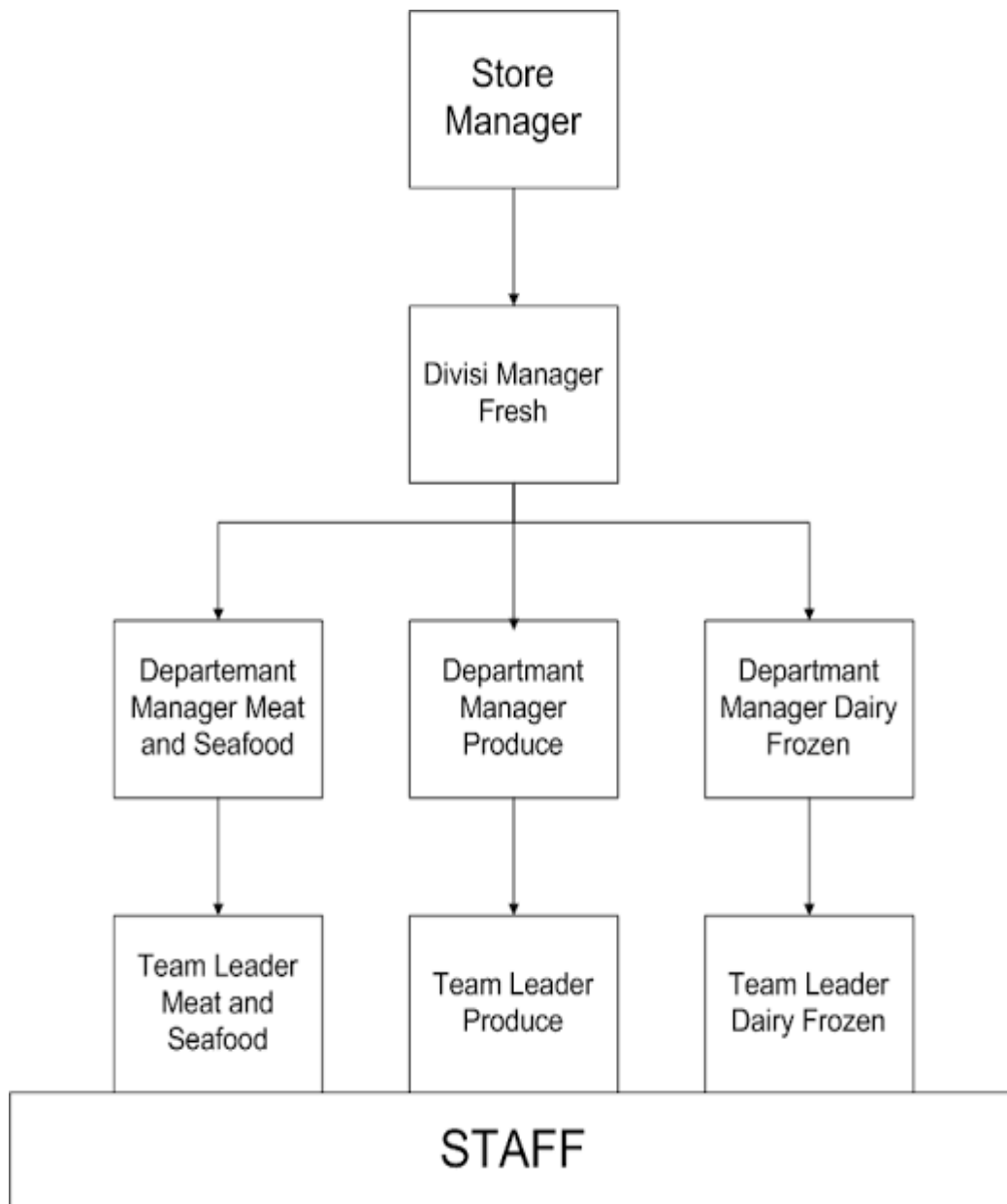
2) Perdagangan, meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi serta melakukakan kegiatan perdagangan barang lain yang berhubungan dengan kegiatan usaha perusahaan.

3) Pengembangan usaha di bidang bahan pokok keperluan rumah tangga, agro usaha dan agro bisnis

Mendirikan/menjalankan perusahaan dan usahanya yang mempunyai hubungan dengan usaha bidang pertanian, seperti buah dan sayur dan keperluan bahan pokok untuk kebutuhan hidup baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan badan-badan lainnya, sepanjang hal itu tidak bertentangan dengan peraturan-perundang-undangan yang berlaku.

B. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

Berikut ini adalah struktur organisasi pada bagian retail supermarket PT Matahari Putra Prima Tbk



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Bagian departement fresh matahari putra prima

Sumber : Data Internal Perusahaan

DESKRIPSI TUGAS PT MATAHARI PUTRA PRIMA

Deskripsi tugasnya sebagai berikut.

1. Store Manager

Tugas pokoknya adalah memberilaporan tentang keadaan toko baik dari penghasilan sales setiap bulannya maupun ketersediaan aset yang masih layak di gunakan atau pun yang tidak layak digunakan..

Uraian tugas:

- a) Menarik hasil sales perbulannya dari setiap department kepada pihak regional
- b) Memberilaporan terhadap promo produk yang akan di lakukan dan atau setelah di lakukan
- c) Memberi persetujuan kepada pihak departemen manajer untuk pengorderan barang
- d) Mengontrol area pemasaran mulai dari produk dan standarisasi toko supermarket yang memiliki kualitas ISO sehingga produk dan fasilitas terealisasi dengan baik sampai ketangan konsumen.

2. Divisi Manager

Tugas pokoknya memberilaporan terhadap store manager terhadap kondisi departemen yang bertanggung jawab atas strategi pemasaran yang di lakukan dan mewakili tugas dari seorang store manager atas aktifitas perusahaan selama store manager lagitidak berada di perusahaan

Uraian tugas:

- a) Mengatasi masalah yang terjadi terhadap masing – masing manager apabila mengalami masalah baik itu naik dan turunnya sales dan penurunan kualitas produk
- b) Bertanggung jawab atas kondisi brankas toko setiap malamnya apabila toko sudah proses closing

- c) Dan memastikan toko dalam keadaan aman dalam proses closing tanpa adanya hal bahaya yang terjadi

Wewenang

1. Mengambil keputusan terhadap barang yang akan di promo in store
2. Mengambil kebijakan untuk menyelesaikan masalah terhadap customer atau pun karyawan
3. Menentukan status karyawan yang layak menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak

3. Departemen Manager

Tugas pokoknya memberi laporan dari bentuk pemajangan produk dan pemesanan barang serta bertanggung jawab atas sales yang di dapat perhari dan perbulanya serta bertanggung jawab atas produk yang akan di musnahkan karena penurunan kualitas atau yang tidak memenuhi standarisasi produk yang baik dan layak dan bertanggung jawab atas proses opening toko setiap pagi hari.

Uraian tugas:

- a) Bertanggung jawab atas proses opening toko dan mengatasi masalah yang terjadi di dalam toko dalam segi tehniks hingga masalah terhadap konsumen
- b) Meperhatikan area pemasaran dalam bentuk pemajangan(display) produk dan mengatur strategi pekerjaan para staff –staffnya
- c) Membuat laporan(report) sales perbulanya yang akan di kirim oleh seorang pilot yang di percayai untuk mengirim hasilnya ke pihak manajemen regional
- d) Membuat laporan (report) promosi yang di lakukan baik itu promosi koran yang di lakukan pada hari jumat sampai dengan hari minggu hingga promosi katalog setiap

- bulanya yang akan di kirim oleh seorang pilot yang di percayai untuk mengirim hasilnya ke pihak manajemen regional
- e) Membuat laporan(report) data kuantiti produk EDLP(everyday low price) yang di lakukan dua kali dalam satu bulan yang akan di kirim oleh seorang pilot yang di percayai untuk mengirim hasilnya ke pihak manajemen regional
 - f) Membuat dan bertanggungjawab atas laporan(report) hasil stock produk yang di lakukan sebulan dua kali yaitu tanggal 1 dan tanggal 15 yang akan di kirim oleh seorang pilot yang di percayai untuk mengirim hasilnya ke pihak manajemen regional
 - g) Membuat laporan (report)mingguan dan bulanan pemusnahan barang atau sering yang di bilang (PH0) karean produk menunjukkan penurunan kualitas dan tidak layak di jual yang akan di kirim oleh seorang pilot yang di percayai untuk mengirim hasilnya ke pihak manajemen regional
 - h) Membuat laporan (report) sebelum promosi koran dan sesudahnya setiap minggunya yang akan di kirim oleh seorang pilot yang di percayai untuk mengirim hasilnya ke pihak manajemen regional

Team leader

Tugas pokoknya adalah memperhatikan kinerja staffnya dan bertanggung jawab atas segala produk yang akan di jual dan pengorderan barang dan dapat bertanggungjawab atas kinerja departemen manager apabila tidak dapat hadir

Uraian tugas:

- a) Memperhatikan keadaan area pemsaran dalam bentuk display dan harga yang tertera agar meminimalisir komplek dari konsumen

- b) Membuat estimasi perngorderan barang
- c) Membuat PO(Purche order) terhadap supllier
- d) Membimbing staffnya dalam penerimaan barangsetiap harinya

4. Staff

Tugas pokoknya adalah menyusun dan mengatur keadaan area promosi agar terlihat menarik dan mempunyai kualitas yang baik dalam bentuk display serta kualitas barang yang akan dijual uraian tugasnya sebagai berikut

- a) Menyorti produk yang tidak layak jual dan penurunan kualitas
- b) Memperhatikan harga yang tertera untuk memberi tahu konsumen terhadap produk yang ia inginkan
- c) Menambah produk yang telah habis di area display
- d) Menjaga suhu dan kualitas produk yang sensitif terhadap udara
- e) Menyortir produk yang di datangkan oleh supplier bahwa barang tersebut memenuhi standart atau tidak
- f) Memusnahkan barang yang tidak layak jual dan penurunan kualitas dengan cara di hacurkan dan di buang ke tempat sampah
- g) Membuat hidangan yang sudah siap saji seperti salad buah dan sayur serta buah potong
- h) Mengimput hasil pemusnahan barang yang telah di data kedalam sistem yang biasa di sebut software PH0.
- i) Memberi informasi kepada konsumen terhadap produk yang ia inginkan
- j) Membantu konsumen untuk memberi harga terhadap barang yang di inginkan

SURAT PENGANTAR ANGKET

Medan,

2015

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Lampiran : Lembar Kuisisioner

Kepada Yth. Bapak/Ibu :

Karyawan PT.Matahari Putra Prima,Tbk Medan.

Di Tempat,-

Dengan hormat,

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama :ArdialIsfaSiahaan

NPM : 1105160311

Saya merupakan mahasiswa semester 8 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang sedang melakukan riset / penelitian di PT.Matahari Putra Prima, Tbk untuk proses pembuatan skripsi saya yang berjudul "Pengaruh pemberian insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Medan".

Salah satu syarat pembuatan skripsi adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kepada sampel yang telah dipilih oleh peneliti. Bapak/Ibu merupakan sampel yang telah saya pilih. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner saya ini. Saya akan menjamin

kerahasiaan dari semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner saya ini, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

(ArdialIsfaSiahaan)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden	: _____		
Jenis Kelamin	: <input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan	
Usia	: <input type="checkbox"/> <25 Tahun	<input type="checkbox"/> 25-35 Tahun	<input type="checkbox"/> >35 Tahun
Tingkat Pendidikan	: <input type="checkbox"/> S2	<input type="checkbox"/> S1	<input type="checkbox"/> D3 <input type="checkbox"/> SLTA
Lama Bekerja	: <input type="checkbox"/> 1-5 Tahun	<input type="checkbox"/> 6-10 Tahun	<input type="checkbox"/> 11-15 Tahun
	<input type="checkbox"/> 16-20 Tahun	<input type="checkbox"/> >21 Tahun	
Bagian Pekerjaan	: _____		

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu.
2. Berikanlah tanda checklist (✓) pada salah satu kolom jawaban yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

1. Pemberian insentif (X1)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	T
	Kinerja				
1	Pemberian bonus terhadap sayas sesuai dengan tujuan kinerja perusahaan				
	Kebutuhan				
2	Insentif yang di berikan perusahaan kepada sayas sudah sesuai dengan kebutuhan sehari-hari				
	Keadilan				
3	Pembagian insentif sudah cukup di laksanakan pengorbanan yang di lakukan untuk perusahaan				
4	Pemberian insentif yang di terima sesuai dengan karyawan yang memiliki tanggung jawab yang sama				
	Kelayakan				
5	Pemberian insentif yang di berikan perusahaan sudah sama dengan perusahaan yang bergerak di bidang yang sama				
	Evaluasi jabatan				
7	Dalam pemberian insentif sudah sesuai dengan nilai suatu jabatan atau sesuai dengan jabatan yang di pegang				

2. **Pelatihan** (X2)

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Instruktur					
1	Memberikan materis esuai dengan bidang atau departemen yang dilakukan					
2	Pelatihan yang di berikan sudah efektif dan efisien sesuai dengan kualifikasi yang memadai					
	Peserta					
3	Penyeleksian peserta sesuai dengan prestasi dan kedisiplinan yang di miliki					
4	Selalu mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan					
	Materi					
5	Materi yang di berikan merupakan materi yang terbaru ataupun berkembang					
	Metode					
6	Metode yang di berikan sesuai dengan jenis materi dan komponen karyawan					
	Tujuan					
7	Pelatihan yang di berikan perusahaan sesuai dengan tujuan yang di harapkan					
	Sasaran					
8	Pelatihan yang di berikan harus di tentukan dengan kriteria yang terperinci dan terukur					

3. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	PERTANYAAN
	Kualitaskerja
1	Saya berusaha menjaga kualitas kerjasaya
2	Semua pekerjaan saya selesaikan dengan baik dan teliti
	Kuantitaskerja
3	Peningkatan ketepatan kerja karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan
	Keandalankerja
4	Selalu memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja
5	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
	Sikapkerja
3	Selalu dapat diajak bekerjasama dengan rekan-rekan kerja
4	Selalu bersikap baik dengan sesama karyawan