

**PENGARUH PENGGAJIAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SAMUDERA AGENCIES INDONESIA CABANG
BATAM**

SKRIPSI



Oleh
Pinta Manik
170610061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH PENGGAJIAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SAMUDERA AGENCIES INDONESIA CABANG
BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Pinta Manik
170610061**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Pinta Manik

NPM : 170610061

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH PENGAJIAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA AGENCIES INDONESIA CABANG BATAM”

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan hasil duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur plagiasi, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam,31 Juli 2021

Yang menyatakan,



Pinta Manik
170610061

**PENGARUH PENGGAJIAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SAMUDERA AGENCIES INDONESIA CABANG
BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Pinta Manik
170610061**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini
Batam, 31 Juli 2021**

syaifullah

**Syaifullah, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penggajian dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *descriptive research* dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 112 responden. Teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji T dan uji F melalui aplikasi program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggajian (X1), dan Insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan dari hasil uji F hitung yaitu didapati $df_1 = k-1$ maka $3-1 = 2$ serta $df_2 = n-k$ ataupun $112-3 = 109$, maka hasil yang didapat dari F tabel yaitu sejumlah 3,08. Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui nilai F hitung sejumlah 32,108. Dikarenakan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka bisa diberi simpulan penggajian dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja Karyawan; insentif; penggajian

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of salary and incentives on employee performance at PT. Samudera Agencies Indonesia either simultaneously or partially. This study uses a descriptive research type using a quantitative approach method. Data collection techniques by distributing questionnaires to 112 respondents. Data analysis technique using validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, T test and F test through the application of SPSS version 25 program. The results of this study indicate that the salary (X1) , and Incentives (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y). Based on the results of the calculated F test, it is found that $df1 = k-1$ then $3-1 = 2$ and $df2 = n-k$ or $112-3 = 109$, then the results obtained from the F table are 3.09. Based on the results of the table above, it is known that the calculated F value is 32,108. Because the calculated F value is greater than F table and the significance value is $0.000 < 0.05$, it can be concluded that salary and incentives affect employee performance.

Keyword: employee performance; incentives; salary

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom, M. Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Syaifullah, S.E, M.M, Selaku dosen pembimbing skripsi program studi manajemen;
5. Bapak dan Ibu dosen Universitas Putera Batam yang telah banyak memberikan ilmunya selama masa perkuliahan;
6. Pemimpin dan Staff PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam yang turut membantu dalam memberikan informasi yang di perlukan dalam penyusunan skripsi;
7. Kedua Alm. Orang Tua saya;
8. Abang dan kakak saya yang selalu memberi berbagai macam dorongan dan dukungan;
9. Kepada teman – teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu saya untuk menyelesaikan penelitian.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan mencurahkan rahmat dan anugerah-Nya, Amin.

Batam, 31 Juli 2021



Pinta Manik



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1. Secara teoritis	8
1.6.2. Secara Praktis	8
2.1. Kajian Teori	10
2.1.1. Penggajian	10
2.1.2. Insentif	15
2.1.3. Kinerja Karyawan	18
2.2. Penelitian Terdahulu	23
2.3. Kerangka Pemikiran	26
2.4. Hipotesis	27
BAB III	28
METODE PENELITIAN	28
3.1. Jenis Penelitian	28
3.2. Sifat Penelitian.....	28
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian	28
3.3.1. Lokasi Penelitian	28
3.3.2. Periode Penelitian.....	29
3.4. Populasi dan Sampel penelitian	29

3.4.1. Populasi Penelitian	29
3.4.2. Tehnik Penentuan Besar Sampel.....	29
3.4.3. Teknik Sampling	30
3.5. Sumber Data	30
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	30
3.6.1. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6.2. Alat Pengumpulan Data	32
3.7. Definisi operasional variabel penelitian	32
3.7.1. Variabel Bebas (Independen).....	32
3.7.2. Variabel Dependen.....	33
3.8. Metode Analisis Data	35
3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif	35
3.8.2. Uji Kualitas Data.....	35
3.8.3. Uji Asumsi Klasik	36
3.9. Uji Hipotesis	38
3.9.1. Regresi Linear Berganda.....	38
3.9.2. Uji Koefisien Determinasi	39
3.9.3. Uji T (Regresi Parsial)	39
3.9.4. Uji Simultan (F)	40
BAB IV	43
PEMBAHASAN	43
4.1. Gambaran Objek Penelitian.....	43
4.2. Deskripsi Karakter Responden	43
4.2.1. Karakteristik Berdasarkan Responden Jenis Kelamin	44
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	44
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Berkerja	45
4.3. Deskripsi Jawaban Respoden	46
4.3.1. Deskripsi Variabel Penggajian.....	46
4.3.2. Deskripsi Variabel Intensif	47
4.3.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	48
4.4. Analisis Data.....	50
4.4.1. Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	50
4.4.2. Uji Kualitas Data.....	51
4.4.3. Uji Asumsi Klasik	54

4.5. Pengujian Hipotesis	57
4.5.1. Analisis Linear Berganda	57
4.5.2. Analisis Koefisien Determinasi	58
4.5.3. Uji T	58
4.5.4. Uji F	59
4.6. Pembahasan	59
4.6.1. Pengaruh Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.6.2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.7. Implikasi Hasil Penelitian	61
BAB V.....	62
SIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1. Simpulan.....	62
5.2. Saran	62
LAMPIRAN I	62
PENDUKUNG PENELITIAN	62

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	54
Gambar 4.2 Normal P-P Plot	55
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	56

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Perolehan target PT. Samudera Agencies Indonesia.....	2
Tabel 1.2. Data besar gaji dan insentif PT. Samudera Agencies Indonesia..	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1. Periode Penelitian	29
Tabel 3.2. Skala likert	32
Tabel 3.3. Operasional Variabel	33
Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	44
Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia	44
Tabel 4.3 Responden berdasarkan pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Responden berdasarkan lamanya berkerja.....	45
Tabel 4.5 Responden berdasarkan Penggajian.....	46
Tabel 4.6 Responden berdasarkan Pemberian Insentif	47
Tabel 4.8 Responden berdasarkan Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	50
Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel penggajian.....	51
Tabel 4.11 Hasil uji validitas variabel Insentif	52
Tabel 4.12 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan.....	53
Tabel 4.13 Hasil uji Realibitas	53
Tabel 4.14 Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	55
Tabel 4.15 Hasil uji Multikolonearitas	56
Tabel 4.16 Hasil Analisis Linear Berganda	57
Tabel 4.17 Hasil uji Koefisien Determinasi	58
Tabel 4.18 Hasil uji Parsial	58
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan	59

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1. Regresi linier Berganda	38
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi industri di Indonesia menunjukkan banyaknya perusahaan yang didirikan di Indonesia, diantaranya perusahaan kain, alat angkut, mesin, olahan sandang pangan papan. Pada saat ini industri berkembang dengan teknologi yang modren, didalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan peran sumber daya manusia yang baik. Penentu utama berkembangnya suatu perusahaan dikarenakan adanya sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan mesin, pemikir dan perencana dalam menuju visi perusahaan. Sumber daya manusia termasuk aspek pendukung yang berperan dalam menggerakkan dan aset perusahaan, serta harus diuji dan ditingkatkan kemampuannya. (Ratnasari & Mahmud, 2020)

Ilmu atau metode untuk mengatur hubungan dan fungsi sumber daya manusia yang dimiliki manusia untuk memanfaatkannya dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan bersama disebut sumber daya manusia. Kurangnya peran karyawan dan masyarakat akan mengakibatkan berkurangnya perkembangan di perusahaan tersebut. Perusahaan tidak dapat beroperasi sesuai dengan rancangan maupun visi perusahaan. Organisasi atau perusahaan dapat berkembang dengan sangat baik jika sumber daya manusia yang dihasilkan memiliki kualitas kinerja yang baik. Perusahaan yang tidak bisa memberikan kinerja yang maksimal dan menghasilkan kinerja yang buruk, Hal itu dapat menghancurkan perusahaan tersebut. Dengan ini membuktikan hal penting yang harus diperhatikan adalah

sumber daya manusia yang baik didalam suatu perusahaan. Sarana untuk memajukan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja termasuk Sumber daya manusia. (Efendi et al., 2020)

Pada kenyataannya yang terjadi pada sumber daya manusia (karyawan) di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam kurang memiliki kemampuan maupun usaha untuk menghasilkan performa yang baik bagi perusahaan. Dan masih ada karyawan yang tidak ingin mendengarkan arahan dari pimpinan dan susah diajak bekerja sama dengan pimpinan. Menurut (Arda, 2017) Apabila kinerja yang dijalin dapat menghasilkan hubungan yang baik maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan meningkatkan semangat kerja karyawan maka kinerja perusahaan kian bertambah. Tetapi pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam tidak memperoleh hasil kinerja yang baik dan tidak memperoleh target dalam kurun waktu tertentu.

Berikut ditampilkan pencapaian target perusahaan yang diperoleh PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam periode maret 2020 sampai februari 2021.

Tabel 1.1. Data Perolehan target PT. Samudera Agencies Indonesia

No	Bulan	Target Perusahaan	Pencapaian Target
1.	September 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 630.679.000
2.	Oktober 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 620.000.000
3.	November 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 625.678.000
4.	Desember 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 598.788.000
5.	Januari 2021	Rp. 720.000.000	Rp. 648.078.000
6.	Februari 2021	Rp. 720.000.000	Rp. 648.999.000

Sumber: PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam

Tabel Data Perolehan target PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam menunjukkan pendapatan target dari Desember 2020 sampai februari 2021 mengalami fluktuasi. Turunnya target disebabkan para karyawan yang kurang memperhatikan kinerja masing – masing. Dimana pada bulan Desember 2020 sampai bulan Februari 2021 target perusahaan yang seharusnya dicapai sejumlah Rp. 640,000,000 sampai Rp. 720,000,000 yang didapatkan perusahaan hanya sejumlah Rp. 598,788,000 sampai Rp. 648,999,000. Tidak tercapainya target perusahaan menyebabkan karyawan menerima gaji dan insentif yang rendah dari perusahaan. Hal itu tidak sebanding dengan beban kerja karyawan sehingga menyebabkan perolehan pencapaian target mengalami penurunan. Seharusnya perusahaan harus menyiapkan pembagian insentif dan gaji pada karyawan. Semangat ataupun tidak semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dikarenakan cukup atau tidak cukupnya insentif dan gaji yang diterima. Maka kondisi seperti ini akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.

Menurut beberapa karyawan PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam dengan kondisi ekonomi saat ini dan masa pandemic covid 19 semestinya memperoleh gaji yang lebih tinggi, namun yang terjadi pada saat ini adalah gaji yang diterima menjadi lebih kecil daripada pekerja lain yang memilki pekerjaan yang sama. Hal yang membuat karyawan merasakan gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan disamping itu penentuan gaji pada perusahaan tidak tepat dengan jabatan dan jangka waktu selama berada di perusahaan tersebut.

Selain pemberian gaji, insentif juga sangat diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Insentif di dalam perusahaan memiliki peranan penting, Insentif mampu menuntaskan berbagai masalah yang memicu di perusahaan, seperti kinerja kurang baik akibat semangat dan antusiasme karyawan yang masih kurang baik, yang dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi dan karyawan tidak memiliki penghasilan tambahan. Pemberian insentif dari perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai (Oktaria & Alexandro, 2020).

Tetapi Berdasarkan hasil wawancara pada awal bulan maret 2021 terhadap beberapa orang tenaga kerja pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam, yakni bahwa turunnya kinerja karyawan disebabkan beberapa faktor, salah satunya yaitu insentif, bahwa karyawan belum sesuai terhadap insentif yang didapatkan, Hal ini terkait dengan benefit yang diberikan perusahaan. Karyawan percaya jika gaji yang diberikan tidak tepat dengan besarnya kerjaan yang diterima. Sebelum memulai kontrak kerja, antara pimpinan dan calon karyawan tersebut sudah saling bernegosiasi besaran insentif yang akan diterima karyawan. Semakin lama karyawan bekerja akan semakin naik insentif yang diterima. Tetapi, seiring berjalannya waktu setelah 5 tahun lebih karyawan bekerja, serta beban kerja yang makin bertambah pemberian insentif tidak bertambah. Karyawan masih mendapatkan insentif seperti pertama kali bekerja di perusahaan tersebut

Pendistribusian Insentif bertujuan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan membagikan penghasilan selain upah/pendapatan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. (Juwita, 2018). Tetapi PT. Samudera Agencies

Indonesia Cabang Batam tidak memberikan insentif dengan seperti yang diharapkan para karyawannya.

Berikut tabel besaran gaji dan insentif PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.

Tabel 1.2. Data besar gaji dan insentif PT. Samudera Agencies Indonesia

No	Bulan	Target Perusahaan	Pencapaian Target	Besaran gaji dan Insentif
1.	September 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 630.679.000	Rp. 244.000.000
2.	Oktober 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 620.000.000	Rp. 242.000.000
3.	November 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 625.678.000	Rp. 238.000.000
4.	Desember 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 598.788.000	Rp. 235.000.000
5.	Januari 2021	Rp. 720.000.000	Rp. 648.078.000	Rp. 225.000.000
6.	Februari 2021	Rp. 720.000.000	Rp. 648.999.000	Rp. 210.100.000

Sumber: PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam

Dari tabel 1.2. diatas, terlihat bahwa gaji dan insentif setiap bulannya menurun ini sebabkan karena tidak tercapainya target perusahaan. Pada bulan September 2020 terdapat besaran gaji dan insentif sebesar Rp. 244,000,000, dan turun pada bulan Oktober sampai bulan Februari. Hal ini disebabkan kinerja karyawan menurun sehingga perusahaan memberikan gaji dan insentif yang rendah yang mengakibatkan karyawan pun kurang bersemangat dalam bekerja. Insentif akan diberikan sesuai target perusahaan, jika target perusahaan melebihi, maka pemberian insentif pun akan lebih.

Menurut pemaparan latar belakang diatas maka peneliti akan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Penggajian Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang telah dipaparkan di latar belakang, Oleh karena itu peneliti mengidentifikasi masalah adapun masalah yang teridentifikasi terdiri dari :

1. Karyawan PT. Samudera merasa belum sesuai atas gaji yang diberikan karena gaji yang diberikan masih belum cukup dengan kebutuhan dan jabatan.
2. Karyawan PT. Samedera Agencies Indonesia Cabang Batam kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan masing – masing
3. Karyawan PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam tidak mencapai target seperti yang diinginkan perusahaan
4. Para karyawan merasa pembayaran insentif belum tepat dengan besarnya kerjaan yang ditugaskan dan para karyawan merasakan tidak adil dengan pemberian insentif atas lamanya seorang karyawan itu bekerja dalam perusahaan tersebut.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan identifikasi masalah tersebut, Oleh karena itu batasan masalah yang termasuk pada ruang lingkup penelitian ini yaitu:

1. Penelitian dilakukan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.
2. Penelitian dilakukan di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam untuk seluruh karyawan.

3. Responden yang dipakai adalah pekerja di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam sejumlah 112 responden.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah penggajian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam?
2. Apakah insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam?
3. Apakah penggajian dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan penyajian masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh penggajian pada kinerja pegawai di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.
2. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.
3. Mengetahui pengaruh penggajian dan insentif terhadap kinerja pegawai di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi penulis, perusahaan dan peneliti lainnya.

1.6.1. Secara teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk sumber referensi yang berguna untuk mendukung kajian teoritis dengan variabel penelitian ini, yaitu pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan..

1.6.2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Meningkatkan pengetahuan para peneliti di bidang bisnis, terutama pada isu-isu terkait kinerja. Riset ini dapat diperlukan untuk peneliti selanjutnya yang menerapkan teori-teori yang diterima selama konferensi.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai tolak ukur untuk memberikan kinerja karyawan dan insentif gaji. Penelitian diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik (Universitas Putera Batam)

Hal tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur kampus yang berhubungan pada variabel yang digunakan riset ini, seperti pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat memberikan informasi maupun referensi mengenai performa kerja pegawai



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Penggajian

2.1.1.1. Pengertian penggajian

Menurut (Sinambela, 2016: 237) Gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi.

Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018: 103) Gaji adalah pendapatan, yang ditentukan untuk melakukan suatu posisi atau pekerjaan tertentu ditingkat dan kelompok jangka waktu.

Menurut (Haris, 2021: 101) Gaji adalah merupakan pendapatan yang diperoleh dari hasil karya dan kinerja seseorang yang dibayarkan bisa setiap jam disebut gaji per jam, setiap hari disebut gaji harian, setiap minggu disebut gaji mingguan, dan setiap bulan disebut gaji bulanan.

Menurut (Purnaya, 2016: 126) Gaji adalah suatu hal yang diinginkan oleh karyawan, dan juga merupakan salah satu alasan terpenting mengapa karyawan unggul, menjalin hubungan dengan orang lain, berkembang, dan berprestasi. Upah adalah aspek yang menyebabkan permasalahan manajemen dan pekerja, khususnya ketika mereka tidak mengurus kepentingan secara adil.

Gaji merupakan imbalan yang tetap bagi karyawan untuk bekerja keras mencapai tujuan dalam organisasi dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kegiatannya di masa depan. (Christiana, 2017).

Pemaparan tersebut menyimpulkan gaji merupakan hal vital bagi pekerja, karena gaji merupakan kewajiban yang dibayarkan dari perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

2.1.1.2.Langkah – langkah Dalam Menentukan gaji

Untuk menentukan besaran gaji, perusahaan dapat melakukan langkah-langkah berikut (Purnaya, 2016: 127):

1. Analisis Jabatan/ Tugas

Analisis pekerjaan adalah kegiatan yang digunakan untuk menemukan informasi mengenai kerjaan yang dilakukan untuk melakukan tugas tersebut dengan tujuan berhasil merumuskan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Hal ini harus dijadikan dasar evaluasi pekerjaan.

2. Evaluasi Jabatan/Tugas

Evaluasi pekerjaan adalah peninjauan yang bertujuan menetapkan nilai nilai relative di pekerjaan. Tujuan dari peninjauan ini dilakukan guna menemukan keadilan internal di tempat kerja, yang merupakan faktor utama dalam menentukan besaran gaji.

3. Survei Gaji dan Upah

Survei gaji adalah melakukan peninjauan mengenai tingkat gaji pada umumnya pada perusahaan lain dengan posisi yang sama. Hal ini bertujuan untuk mencari keadilan eksternal sebagai faktor utama dalam perancangan dan penetapan kompensasi.

4. Penentuan tingkat gaji

Perlu dilakukan peninjauan untuk menetapkan gaji hal ini bertujuan untuk membangun keadilan internal yang mengarah pada klasifikasi pekerjaan,. Misalnya, untuk menggunakan metode poin yang telah ditetapkan ke faktor kerja dan posisi kunci telah diidentifikasi. Harga pasar didasarkan pada survei yang dilakukan. Selain itu, setiap tugas diberi skor berdasarkan skor yang ditentukan dari informasi dalam analisis makalah penelitian (deskripsi, spesifikasi pekerjaan dan standar pekerjaan).

2.1.1.3.Faktor penentuan Gaji

Meskipun evaluasi pekerjaan telah dilakukan untuk menentukan gaji, masih ada beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut juga sebuah rintangan dalam merancang pemberian upah. (Purnaya, 2016: 133)

1. Tingkat gaji yang wajar

Tingkatan gaji berkaitan erat terhadap penawaran tenaga kerja di lingkungan pemasaran dan kebutuhan tenaga kerja. Dari perspektif evaluasi pekerjaan, tingkat upah dan gaji bisa jauh melebihi tingkat upah untuk pekerjaan yang jarang ditemukan.

2. Serikat pekerja

Didalam pekerjaan membutuhkan serikat pekerja sebagai kekuatan dalam organisasi kerja. Dengan ini mengharapkan organisasi dapat memberikan gaji yang lebih tinggi dari hasil evaluasi pekerjaan.

3. Pemerintah

Pemerintah merupakan organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan dan kelangsungan organisasi pekerja. Penetapan tingkat upah minimum, standar jam operasional, dan tunjangan telah ditetapkan pemerintah untuk dicapai pengusaha, dan tingkat upah minimal bagi pekerja dapat melebihi tingkat yang ditentukan oleh evaluasi pekerjaan.

4. Kebijakan dan strategi penggajian.

Kebijakan gaji yang digunakan oleh organisasi, seperti mendapatkan gaji di atas harga pasar dalam menanggapi persaingan, akan dapat menaikkan gaji ke tingkat di atas harga pasar rata-rata. Perlu selalu memperhatikan kebijakan-kebijakan yang disyaratkan oleh serikat pekerja agar tidak terjadi gangguan yang terkadang memicu kerugian yang tinggi.

5. Faktor Internasional

Seiring berkembangnya perusahaan di seluruh negara, rintangan yang ada pada daftar gaji yaitu beradaptasi pada kondisi negara yang terlibat. Oleh karena itu, karena negara yang berbeda, gaji untuk posisi yang sama mungkin berbeda. Atau, organisasi menyesuaikan gaji untuk mendorong seseorang agar mau bekerja di tempat yang diinginkan.

6. Nilai yang sesuai dengan pendapatan jangka panjang

Kadang kala jabatan yang berbeda memiliki skor pekerjaan yang sama, dan sebaliknya. Misalnya, perawat (mayoritas perempuan) dan tukang listrik (mayoritas laki-laki) memiliki nilai pekerjaan yang berbeda, dan tukang listrik sering mendapatkan gaji yang lebih tinggi.

7. Biaya dan produktivitas

Tenaga kerja adalah bagian integral dari biaya dan memiliki pengaruh yang besar terhadap harga pokok barang. Biaya barang yang tinggi akan mengurangi keuntungan organisasi. Ketidakmampuan organisasi untuk memperoleh keuntungan akan mengakibatkan berkurangnya kemampuan organisasi untuk memberikan upah pekerja dan menarik investor.

2.1.1.4 Indikator gaji

Indikator gaji menurut (Supomo & Nurhayati, 2018: 102)

1. Prestasi kerja

Membayar upah dengan cara ini secara langsung berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Lama waktu bekerja

Cara ini disebut juga dengan sistem upah waktu. Besaran gaji ditentukan berdasarkan waktu karyawan melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Kualifikasi Gaji diberikan berdasarkan jangka waktu atau kualifikasi pekerja yang terkait di perusahaan.

3. Senioritas

Pemberian gaji ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4. Kebutuhan

Gaji pegawai ditentukan sesuai dengan urgensi kebutuhan pegawai akan kehidupan yang bermartabat. Artinya jika dapat digunakan untuk menjalani kehidupan sehari-hari yang layak, maka gaji yang diberikan wajar, tidak berlebihan, tetapi tidak sedikit.

2.1.2. Insentif

2.1.2.1. Pengertian Insentif

Menurut (Haeruddin, 2017: 3) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut (Sinambela 2016: 238) Insentif merupakan unsur atau variabel gaji berdasarkan kinerja pegawai. Proses insentif adalah faktor pendorong penting yang dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka semaksimal mungkin.

Menurut (Irawan, 2018: 2) insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Pemaparan teori tersebut menyimpulkan bahwa reward insentif sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Tercapainya tujuan organisasi dan

bisnis yang ditetapkan tergantung pada karyawan yang bekerja di perusahaan. Untuk mendapatkan tujuan pada suatu perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2.2. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut (Isa, 2018: 87) Pemberian insentif memiliki tujuan – tujuan tertentu, yaitu:

1. Pembagian imbalan didasarkan perbedaan performa kerja.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktifitas.
4. Penyediaan insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

2.1.2.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi insentif

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan manajemen insentif, menurut (Rangkuti, Chairunnisa, Fa, & Ryantono, 2019 : 110) yaitu:

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Komunikasi realistis untuk berhasil.
3. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
4. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
5. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.

6. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

2.1.2.4.Indikator Insentif

Insentif diharapkan dapat meningkatkan performa kinerja dan akan menerima komisi dalam bentuk uang untuk mencukupi kebutuhan karyawan. Metrik yang digunakan untuk mengukur insentif yang diberikan (Sinambela, 2016: 240) yaitu:

1. Jabatan

Pegawai yang mendiami kedudukan yang lebih tinggi akan dibebani tanggung jawab yang besar. Sebanding dengan tanggung jawabnya maka perusahaan akan memberikan imbalan yang tinggi untuk pekerja yang menanggung beban yang lebih berat dan jabatan yang tinggi. Dan perusahaan akan memberikan insentif yang rendah bagi pekerja yang memiliki jabatan yang lebih rendah dan tanggung jawab yang ringan.

2. Kinerja

Karyawan yang berkinerja baik akan menerima penghargaan yang lebih tinggi daripada karyawan yang berkinerja buruk. Oleh karena itu, karyawan harus memaksimalkan performa kerja yang tinggi agar dapat menerima insentif yang lebih besar dari perusahaan.

3. Keuntungan

Laba atau keuntungan dapat menguntungkan karyawan sekaligus perusahaan. Dengan adanya insentif maka kinerja karyawan akan lebih maksimal dan mendukung kemajuan perusahaan sehingga perusahaan tidak ragu untuk menawarkan insentif kepada pekerja.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Purnamasari & Ardhyani, 2021: 12) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legas, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Fauzi & A Nugroho, 2020: 5) kinerja atau Performance merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya, dimana tenaga kerja tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill, dan attitude-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan sebuah pencapaian atas hasil oleh suatu perusahaan selama periode waktu tertentu. (Fahmi, 2017: 176)

Menurut (Riniwati, 2016: 167) Kinerja tergabung dari keterampilan, kesempatan, dan usaha yang diperoleh dari pencapaian kerja.

Berdasarkan pemaparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan memiliki dampak yang besar terhadap kelangsungan operasi perusahaan. Oleh karena itu, para karyawan seharusnya bisa meningkatkan semangat dan usaha dalam kerja agar tercapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

2.1.3.2. Penilaian kinerja

Menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019: 264) Evaluasi kinerja merupakan aktifitas dimana manajemen penilaian mengevaluasi kinerja pekerjaan dengan membandingkan kinerja dengan deskripsi pekerjaan, Evaluasi dilakukan pada periode waktu tertentu pada umumnya di akhir tahun.

Menurut (Sumanto, 2020: 29) penilaian kinerja dilakukan setelah calon karyawan dipekerjakan dan dilakukan dalam dua kegiatan utama, yaitu:

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja

2.1.3.3. Faktor dalam kinerja

Perilaku dan kinerja dipengaruhi oleh faktor faktor yang dapat dilihat dibawah ini : (Kasmir, 2016: 189)

1. Keterampilan dan pengalaman

Keterampilan atau skill pada seseorang untuk mengerjakan suatu tugas. banyaknya keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya, maka semakin baik juga seseorang mampu mengerjakan tugas dengan tepat memenuhi standard yang dituju.

2. Ilmu/Pengetahuan

Pengetahuan berfokus pada ilmu mengenai pekerjaan. Seseorang yang memiliki pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dapat memperoleh pencapaian yang tepat.

3. Rencana kerja

Rencana kerja adalah suatu rancangan untuk membantu pekerja mendapatkan tujuannya. Maknanya, apabila pekerjaan mempunyai rencana yang terstruktur maka akan terciptanya dorongan untuk menghasilkan pekerjaan yang benar dan tepat dalam pelaksanaan pekerjaan.

4. Kepribadian

Hal ini mengacu pada kepribadian dalam diri seseorang. Karakter yang baik dapat mencerminkan seseorang dapat menanggung tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar dan tepat.

5. Motivasi kerja

Motivasi adalah dukungan individu dalam menjalankan pekerjaan. Pekerja yang memiliki bagian internal atau eksternal yang dominan (misalnya dari perusahaan), karyawan tersebut akan merasa terstimulasi atau terdukung untuk menjalankan pekerjaan yang tepat.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah Sikap seseorang dalam memimpin untuk memajemen, mengurus dan membimbing anggotanya dengan tujuan agar terlaksana tanggung jawab dan tugas yang dibebankan kepadanya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bentuk pemimpin terhadap anggotanya maupun terhadap perintahnya.

8. Budaya organisasi

Karakteristik atau pedoman yang diterapkan oleh setiap anggota organisasi atau kelompok dalam bisnis merupakan adat atau budaya yang ditentukan oleh perusahaan, penetapan budaya organisasi tersebut harus dipatuhi oleh seluruh rekan kerja perusahaan tersebut.

9. Kepuasan kerja

Sikap atau perasaan pekerja terhadap aspek aspek yang telah terpenuhi. Kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekeliling lokasi kerja. seperti tata ruang, tata letak, fasilitas, dan hubungan kerja yang damai sesama pekerja.

11. Loyalitas

Pekerja terus meningkatkan kinerja dan mempertahankan loyalitas perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas ini tercermin dalam kerja keras meskipun perusahaan dalam kondisi buruk.

12. Komitmen

Karyawan mematuhi ketentuan atau peraturan perusahaan dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga didefinisikan dengan pemenuhan perjanjian pekerja dengan perusahaan.

2.1.3.4.Indikator Kinerja

Menentukan kinerja pegawai bisa diukur dengan berbagai indikator standar kinerja, yaitu: kuantitas, kualitas, waktu, profitabilitas, kebutuhan pemantauan dan hubungan interpersonal. Indikator ini akan menjadi tolak ukur dalam pengukuran kinerja pegawai. Adapun parameter kerja dapat dijelaskan sebagai berikut (Kasmir, 2016 :208):

1. Kualitas

Kualitas dapat diamati dengan memantau mutu pekerjaan yang dicapai dengan pengukuran kerja. Kualitas adalah tingkat pada saat proses atau hasil mencapai kesempurnaan.

2. Kuantitas (quantity)

Pengukuran kinerja dapat diamati dengan memantau kuantitas (quantity) yang dicapai pekerja. Kuantitas adalah output yang diperoleh dan dapat dinyatakan dalam bentuk unit moneter, jumlah siklus dan unit aktivitas yang dikerjakan.

3. Waktu (semester)

Ada batas waktu penyelesaian untuk beberapa jenis pekerjaan maknanya, jam kerja minimum dan maksimum harus dipenuhi (seperti 2 jam). Jika Anda melanggar atau gagal mematuhi aturan waktu, Anda dianggap berkinerja buruk, dan sebaliknya.

4. Pengawasan

Hampir semua jenis pekerjaan dan memantau saat pekerjaan dimulai. Pada umumnya kondisi yang berubah ubah memerlukan pengawasan.

5. Hubungan antar karyawan

Evaluasi kinerja sering dihubungkan dengan kerjasama atau keharmonisan antara pekerja dengan pemimpin. Jenis hubungan ini sering disebut hubungan interpersonal. Dalam hubungan ini, Pengukuran karyawan dapat atau tidaknya menonjolkan rasa saling menghormati, niat baik, dan kerjasama dengan rekan kerja lain.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat diperlukan untuk perumusan dan penyusunan penelitian ini. Ini membantu dalam memahami hasil dari peneliti sebelumnya. Penelitian sebelumnya dapat memberikan referensi dan dukungan untuk melakukan penelitian ini. (Sujarweni, 2019: 57)

Terdapat penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian yang dilakukan, yaitu :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan tahun peneliti	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	(Arda, 2017) (Sinta 3)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia

		Indonesia Cabang Putri Hijau Medan		Cabang Putri Hijau Medan.
2.	(Efendi et al., 2020) (SCHOLAR)	Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Milano Panai Tengah	Regresi Linier Berganda	variabel ukuran gaji dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai F sebesar 50.377
3.	(Arifudin, 2019) (Sinta 4)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Globab (PT. GM) (Arifudin, 2019)	Regresi linier berganda	Peningkatan kinerja secara langsung dipengaruhi oleh besaran gaji
4.	(Ichlapio, 2020) (Sinta 5)	Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara	Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan analisis Regresi linier Berganda	Kinerja pegawai dipengaruhi langsung signifikan oleh disiplin, kepuasan kerja dan motivasi
5.	(Ratnasari & Mahmud, 2020) (SCHOLAR)	Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo interbuana pandaan(Ratnasari & Mahmud, 2020)	Regresi linier berganda	Performance kinerja pegawai yang tinggi dipengaruhi oleh variabel insentif dan gaji
6.	(Haeruddin, 2017) (SCHOLAR)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap kinerja karyawan dan organisational Begaviour (OCB) PADA Hotel Grand Clarion di Makassar	Regresi linier berganda	Kinerja kerja tidak dipengaruhi oleh gaji sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan yang signifikan melalui perilaku kewargaan organisasional, dan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

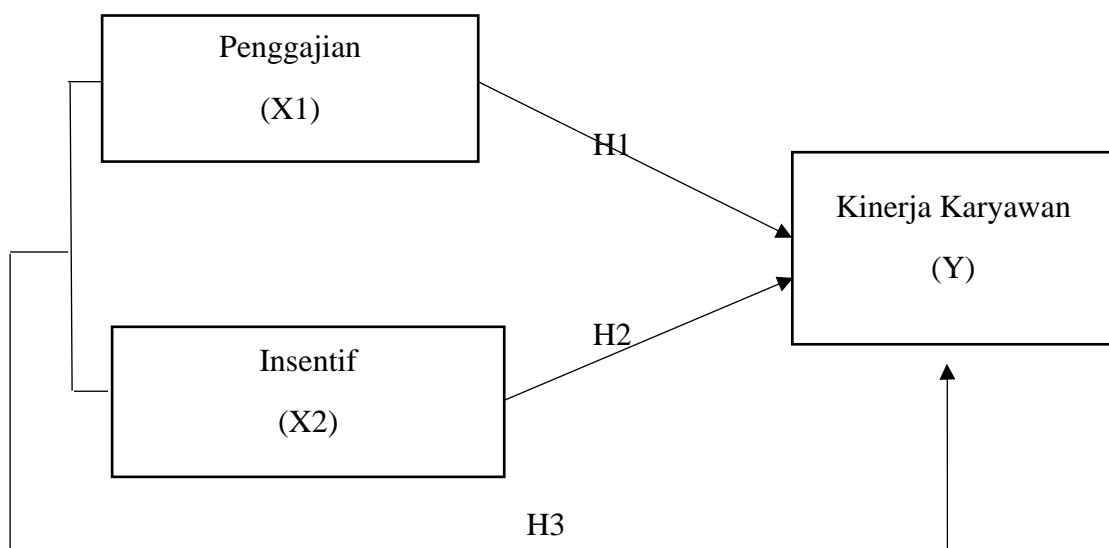
7.	(Juwita, 2018) (SINTA 5)	Pengaruh insentif, penempatan job dan lingkungan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bosowa utama corporation di makassar)	Regresi linier berganda	Insentif pengaturan kerja dan lingkungan berpengaruh positif pada performa kerja pegawai.
8.	(Pratiwi & Nurliawati, 2020) (SCHOLAR)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah TBK Cabang Cibingbin Kuningan	Analisis Deskriptif kuantitatif	Adanya pembagian insentif memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap performa kerja pegawai.
9.	(Oktaria & Alexandro, 2020) (SCHOLAR)	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer honda utama putra di pangkalan bun	Regresi linear sederhana	Insentif mempengaruhi kinerja karyawan puncak di diler Base Bun Honda sebesar 71,5%
10.	(Febriyani & Siagian, 2020) (JIMUPB)	Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indroprof D'penyetz sejati di kota batam	Analisi linier dan koefisien determinasi R ²	kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan
11.	(Hermawati et al., 2021) (DOAJ)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB di cabang balaraja banten	Regresi linier	kinerja karyawan dipengaruhi dengan adanya motivasi dan pelatihan secara bersamaan
12.	(Kirana & Pradipta, 2021)	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. JAK	Uji regresi sederhana dan regresi linier berganda	Kepemimpinan, gaji dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	(DOAJ			
13.	(Suryani & Setyawati, 2020) (DOAJ)	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimergah perkasa di Jakarta	Regreasi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sujarweni, 2019: 62) Kerangka mental adalah model (citra) berupa konsep tentang hubungan antar variabel dan berbagai faktor lainnya. Kerangka ideologis pada dasarnya diturunkan dari referensi dan konsep yang sesuai dengan masalah penelitian, dan hipotesis yang dihasilkan dalam bentuk diagram alur.

Hipotesis ini dapat dinyatakan sebagai hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji didasarkan pada kerangka penelitian jurnal ilmiah sebelumnya yang berjudul "Pengaruh penggajian dan Insentif Terhadap Kinerja karyawan PT. Samudera Agencies Indonesia cabang Batam" sebagai berikut



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Menurut (Kurniawan, 2019: 55) Hipotesis adalah pemaparan awal mengenai sikap atau peristiwa tertentu yang sudah atau akan terjadi.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan rumusan masalah, tinjauan teoritis dan kerangka penelitian sebelumnya, diperoleh pengajuan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H1: Diduga penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam

H2: Diduga Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam

H3: Diduga penggajian dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia cabang Batam di Indonesia.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif untuk penelitian deskriptif. (Sujarweni, 2020:12) Penelitian kuantitatif merupakan bentuk penelitian dengan output hasil yang dapat dicapai (diperoleh) dengan statistik atau metode kuantitatif (pengukuran) yang lain. Penelitian ini dimulai dengan identifikasi hubungan variabel satu dengan variabel lain untuk menemukan variabel penyebab Gaji dan insentif pada penelitian ini merupakan variabel bebas sedangkan kinerja Karyawan pada penelitian ini merupakan variabel terikat.

3.2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat copying, merupakan pengulangan dari penelitian sebelumnya dan memiliki variabel, indikator dan alat analisis yang sama dengan peneliti sebelumnya. Hanya saja perusahaan yang diteliti berbeda, sehingga waktu analisisnya juga berbeda.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam. Berikut ini disertai dengan logo PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.



3.3.2. Periode Penelitian

Penelitian ini akan berlangsung sejak bulan Maret 2021 hingga Juni 2021.

Tabel periodik dibawah ini dapat menjelaskan masa periode penelitian :

Tabel 3.1. Periode Penelitian

Kegiatan	Pertemuan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Idenrifikasi	■	■												
Tinjauan Pustaka			■	■	■	■								
Metodologi Penelitian						■	■	■	■					
Hasil Penelitian										■	■	■	■	
Kesimpulan dan Saran														■

Sumber: Peneliti, 2021

3.4. Populasi dan Sampel penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Pernyataan (Sujarweni, 2019:105) jumlah keseluruhan objek atau subjek penelitian disebut populasi. Populasi mengacu pada sekelompok personal dengan ciri khas dalam bidang yang ingin dipelajari.

Populasi ini berjumlah 112 karyawan yang merupakan pekerja di PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.

3.4.2. Tehnik Penentuan Besar Sampel

Sampel merupakan contoh atau sebagian populasi yang digunakan untuk penelitian. (Sujarweni, 2020:81). Dari sudut pandang sampel, populasi adalah area umum ciri yang ditentukan peneliti, lalu menarik kesimpulan. (Sugiarto, 2017:137).

Generalisasi yang dibahas adalah kesimpulan yang diambil dari sampel yang berlaku dari populasi penelitian.

3.4.3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono dalam buku (Sujarweni, 2019:106) Teknik pengambilan sampel merupakan pertimbangan tertentu untuk menentukan sampel. Sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu Teknik sampling jenuh. Menurut (Sujarweni, 2019:109), teknik saturasi adalah dengan mengambil seluruh bagian populasi sebagai sampel. Ini digunakan jika populasi sedikit atau ketika peneliti ingin menggeneralisasi dengan error yang sangat kecil. Sebagai contoh sensus bisa dikatakan sebagai teknik sampling jenuh dimana sampel merupakan semua bagian populasi.

3.5. Sumber Data

Diperoleh data penelitian yang berasal dari perusahaan. Diperoleh data dari sumber pertama baik individu atau masyarakat, Data asli merupakan hasil interview atau survei kuisisioner yang dibuat peneliti. (Sugiarto, 2017 : 178).

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sujarweni, 2020:93), Cara cara yang dapat dilakukan guna mengumpulkan data adalah :

1. Uji

Digunakan untuk mengukur kapasitas dan ukuran benda yang diselidiki.

2. Wawancara

Kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi secara langsung atau tidak langsung guna mengumpulkan data

3. Pengamatan

Pengamatan adalah observasi sistematis terhadap gejala yang terlihat pada riset yang dilakukan.

4. kuesioner

Kuesioner adalah teknologi pengumpulan data yang mengeksekusi populasi untuk serangkaian pertanyaan tertulis.

5. Survei

Survei ini terutama digunakan untuk memecahkan masalah dan tidak ada hubungannya dengan pembuatan kebijakan atau pengembangan.

Menurut (Sugiarto, 2017: 179) Teknik survei merupakan Teknik pengumpulan data primer yang membutuhkan keterkaitan atau hubungan antara pemeroleh data (peneliti) dan objek penelitian (responden). Menggunakan teknik survei untuk mengumpulkan data memiliki beberapa keuntungan, antara lain:

1. Cepat
2. Murah
3. Efisien
4. Akurat

Penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuisisioner melalui *google form* berupa pernyataan/pertanyaan yang disebarkan ke responden PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.

3.6.2. Alat Pengumpulan Data

Dalam penyebaran kuisisioner terdapat skala pengukuran yaitu skala likert. Kuisisioner disebar dan diolah dengan menggunakan *software* SPSS Versi 25,0. Menurut (Sugiarto, 2017:244) Skala likert merupakan derivatif dari skala pengukuran ordinal karena dalam alternatif pilihan yang disediakan terkandung pengertian adanya pemeringkatan dalam konteks persetujuan. Skala likert menggunakan 5 skor dengan komponen dibawah ini:

Tabel 3.2. Skala likert

Pernyataan	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	ST	5

3.7. Definisi operasional variabel penelitian

Variabel penelitian ditentukan oleh peneliti menurut atribut-atribut objek penelitian atau penemuannya, dan ada data untuk melengkapinya di dalam variabel tersebut (Sujarweni, 2019:95)

Variabel adalah bagian dari kelompok yang diteliti dan terdapat perbedaan antara satu dengan bagian yang lain dalam kelompok tersebut (Sugiarto, 2017: 75)

3.7.1. Variabel Bebas (Independen)

Menurut (Sugiarto, 2017: 78) Variabel bebas (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi berubahnya variabel terikat. Menurut (Kurniawan, 2019: 70) Variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel terikat disebut dengan variabel bebas.

3.7.1.1.Penggajian

Gaji merupakan harapan penghasilan dari karyawan yang bekerja dan untuk mencapai keunggulan, bergabung dengan orang lain, berkembang, dan memperbarui. Permasalahan antara manajemen perusahaan dengan pekerja disebabkan oleh faktor gaji, sehingga gaji yang sesuai bisa memenuhi kebutuhan karyawan secara adil. (Purnaya, 2016:126)

3.7.1.2.Insentif

Insentif adalah bagian atau reward yang diberikan secara berdasarkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor pendukung dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (Sinambela, 2016:238)

3.7.2. Variabel Dependen

Variabel yang mempengaruhi adanya perubahan pada variabel lain (Independen) disebut sebagai variabel dependen (Sujarweni, 2020:75).

3.7.2.1.Kinerja Karyawan

Menurut (Purnamasari & Ardhyani, 2021: 12) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legas, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Tabel 3.3. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Penggajian (X1)	Alasan karyawan bekerja, dan keunggulan yang ada didalam guna bergabung dengan orang lain, mengembangkan dan memperbaiki diri dikarenakan adanya gaji yang harus dicapai. Permasalahan yang muncul antara pekerja dengan manajemen perusahaan juga disebabkan oleh gaji, Gaji harus diberikan secara adil guna memenuhi kebutuhan pekerja. (Purnaya, 2016:126)	1. Prestasi Kerja 2. Lama Waktu Bekerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan	Skala Likert
2	Insentif (X2)	Intensif merupakan reward yang diberikan perusahaan atas pencapaian kinerja pegawai. Faktor pendukung untuk memotivasi pekerja agar bisa bekerja dengan baik dibutuhkan adanya motivasi. (Sinambela, 2016:238)	1.Jabatan 2.Kinerja 3.Laba Organisasi	Skala Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Pencapaian karyawan dan penentuan keuntungan atau tidaknya perusahaan selama jangka waktu tertentu merupakan kinerja karyawan (Riniwati, 2016:167)	1.Kualitas (mutu) 2. Waktu (jangka waktu) 3.Pengurangan Biaya 4. Hubungan Karyawan 5. Pemantauan 6.kuantitas (jumlah)	Skala Likert

Sumber: (Purnaya, 2016), (Sinambela, 2016), (Riniwati, 2016)

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mendeskripsikan dan membahas suatu data diperlukan adanya Analisa deskriptif. Hal ini bertujuan guna memberi deskripsi tentang informasi yang dihasilkan oleh data keseluruhan tersebut (Sugiarto, 2017:270). Jika hipotesis nol (H_0) diterima, hasil penyelidikan dapat digeneralisasi. Analisis deskriptif dianalisis dalam bentuk perbandingan atau hubungan dengan menggunakan satu atau lebih variabel.

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas menginterpretasi keakuratan data yang dihasilkan secara benar dan tepat. Secara bersamaan uji validitas penelitian ini menunjukkan kesesuaian instrumen penelitian terhadap makna pengukuran yang sebenarnya. Validitas survei menginterpretasi derajat ketepatan dari data yang dihasilkan oleh objek dengan data yang diterima peneliti. Validasi data yang akurat sesuai dengan data yang dilaporkan peneliti. (Sugiarto, 2017:205)

Standar untuk menguji valid tidaknya setiap pertanyaan adalah membuat perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%. Data yang valid jika r_{hitung} yang diperoleh sama dengan atau lebih besar dari r_{tabel} yang dihasilkan. Apabila terjadi kebalikannya maka disimpulkan tidak ada kesesuaian pada data tersebut sehingga hasilnya tidak valid.

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas merupakan pengukuran konsistensi sasaran yang diukur dan dapat dilakukan secara internal maupun eksternal, Pengujian dilakukan dengan menggunakan testretest (stabilitas), ekivalensi, dan gabungan keduanya merupakan pengujian secara eksternal sedangkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis teknis tertentu terhadap konsistensi butir-butir dalam instrument menggunakan pengujian secara internal (Sujarweni, 2019:132).

Pengulangan yang dilakukan dengan instrument dan memperoleh hasil yang konstan dan tidak berubah sedikitpun, instrumen tersebut reliabel. Namun data yang reliabel belum tentu valid. Maka pengujian reliabilitas dan pengujian validitas data tidak dapat membuktikan hal yang sama, karena validitas menentukan keakuratan atau presisi, sedangkan reliabilitas menetapkan keakuratan atau konsistensi data. (Sugiarto, 2017: 209)

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Uji hipotesis klasik merupakan analisis yang digunakan guna mengevaluasi ada tidaknya asumsi klasik dalam model regresi linier kuadrat terkecil biasa (OLS). Oleh karena itu, analisis regresi yang berbasis non Ordinary Least Square tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, seperti regresi logistik atau regresi ordinal (Kurniawan, 2019: 149).

3.8.3.1. Uji Normalitas

Untuk melakukan penentuan nilai residual yang terdistribusi normal maupun tidak diperlukan pengujian normalitas. Model yang memiliki regresi linear yang berdistribusi normal menginterpretasi bahwa hasil yang diperoleh tepat. Berbagai

macam cara pengujian dapat dilakukan dengan uji normal P Plot, Kurtosis atau uji *Kolmogorov Smirnov*, Swekness dan uji histogram. (Kurniawan, 2019: 149).

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini meliputi:

1. Signifikansi yang bernilai diatas 0.5 (Sig.) $> 0,05$ menyimpulkan dalam pengujian ini asumsi normalitas berdistribusi secara normal.
2. Signifikansi yang bernilai dibawah 0.5 (Sig.) $< 0,05$ menyimpulkan asumsi normalitas menunjukkan distribusi tidak normal.

3.8.3.2.Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan menentukan nilai korelasi antara variabel bebas dalam model regresi linier berganda ditentukan dengan pengujian multikolinearitas. Standar pendeteksian multikolinearitas dalam suatu model Jika nilai variance inflation factor (VIF) dibawah 10 dan nilai tolerance diatas dari 0,1 dikatakan tidak terdapat multikolinearitas dalam model. Nilai VIF yang tinggi menunjukkan toleransi yang rendah (Kurniawan, 2019: 150).

3.8.3.3.Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa varians residual dari satu objek ke objek lain. Metode scatter plot dapat digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan menentukan nilai prediksi yang dibakukan (predicted value) dan residual yang terpelajar (residual value). Jika tidak ada pola tertentu pada grafik, seperti mengelompokkan di tengah, pertama menyusut lalu mengembang, atau sebaliknya mengembang lalu menyusut, maka Anda memiliki model yang bagus (Kurniawan, 2019: 151)

Uji Rho Spearman merupakan pengujian yang dapat dilakukan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas. Keputusan untuk melakukan uji heteroskedastisitas dengan Rho Spearman adalah:

1. Sig. (2 tailed) yang bernilai diatas 0,05. Nilai tersebut menyimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas pada regresi ini dan tepat digunakan.
2. Sig.(2tailed) yang bernilai dibawah 0,05. Nilai tersebut menyimpulkan adanya heteroskedastisitas pada regresi ini atau tidak tepat digunakan bagi penelitian ini.

3.9. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah Teknik pengambilan keputusan dari analisis data guna menentukan perbedaan sampel secara signifikan dari hasil yang diperkirakan, sehingga peneliti dapat memutuskan untuk menerima atau menolak hipotesis. (Sugiarto, 2017:123) Uji pengaruh yang digunakan dalam penelitian ini skripsi ini adalah sebagai berikut:

3.9.1. Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda sebagai pengukuran tingkat keterkaitan antar dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas untuk memprediksi variabel terikat (Priyastama, 2017: 154).

Menurut (Kurniawan, 2019: 188) Persamaan regresi linier berganda adalah model persamaan regresi linier dengan beberapa variabel bebas. Bentuk umum persamaan linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + \dots +$$

Rumus 3.1. Regresi linier Berganda

Sumber: (Kurniawan, 2019:188)

Keterangan:

Y = Nilai dari variabel dependen (variabel respons)

a = Koefisien Konstanta

b = Nilai koefisien Regresi

X1 = Nilai dari variabel independen pertama

X2 = Nilai dari variabel independen kedua

3.9.2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bermanfaat untuk melihat dominan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Febriyani & Siagian, 2020: 31).

Setiap penambahan 1 *independent variable* R^2 pasti naik yakni peduli apa variabel itu berefek signifikan ke variabel terikat. Maka, direkomendasikan untuk menggunakan angka adjusted (R^2) beserta mengkaji manakah model regression terbaik, tak seperti koefisien determinasi (R^2) angka adjusted R^2 bisa meningkat/menurun bila 1 variabel bebas ditambah ke model (Riyanto & Hatmawa, 2020: 141).

Jika nilai R^2 Semakin besar (mendekati 1) maka dapat dikatakan bahwa semakin baik persamaan regresi linier bergandanya.

3.9.3. Uji T (Regresi Parsial)

Secara parsial pengujian diperlukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang relevan terhadap variabel dependen dari masing-masing variabel penelitian (Riyanto & Hatmawa, 2020: 141).

Menurut (Kurniawan, 2019: 193) proses dalam penelitian uji t sebagai berikut.

1. Pengujian Hipotesis Null (H0) dan Hipotesis (H1)

H0: Variabel upah dan kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang relevan.

H1: Variabel gaji dan kinerja karyawan memiliki beberapa pengaruh yang relevan

H0: Secara parsial motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel, dan tingkat signifikansinya adalah 5% $df = n - 2$.

3. Menarik kesimpulan berdasarkan kriteria berikut.

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H1 diterima, H0 ditolak.
- b. $sig. bernilai > \alpha = 5\%$, maka H1 ditolak dan H0 diterima.
- c. $sig. bernilai < \alpha = 5\%$ maka H1 diterima, H0 ditolak.

3.9.4. Uji Simultan (F)

Menuru (Priyastama, 2017: 107) Untuk menguji lebih dari dua sampel perlu dilakukan pengujian Simultan atau ANOVA

Asumsi pada pengujian ANOVA:

- Populasi yang diuji berdistribusi normal
- Variansi populasi adalah sama

- Sampel independen atau tidak berkaitan dengan yang lain.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian interaktif dengan asumsi sebagai berikut:

H0: Gaji dan insentif secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Gaji dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada saat yang bersamaan.