

**PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
AMTEK ENGINEERING BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Yestri The Gloria Turnip  
Yestri The Gloria Turnip**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
AMTEK ENGINEERING BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:  
Yestri The Gloria Turnip  
150910426**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 7 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

Yestri The Gloria Turnip

NPM : 150910426

**PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT AMTEK ENGINEERING BATAM**

**Oleh:  
Yestri The Gloria Turnip  
150910426**

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

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 7 Agustus 2019**

**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si  
Pembimbing**

## **ABSTRAK**

Dalam melaksanakan kegiatannya suatu perusahaan seringkali menghadapi permasalahan, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Permasalahan yang berasal dari dalam perusahaan salah satunya adalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia adalah seperti motivasi dan insentif yang diterima oleh karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. PT Amtek Engineering Batam juga mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Atas dasar tersebut penulis mengangkat judul penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan sampel penelitian sebanyak 115 orang. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan diolah dengan program statistik SPSS 20. Hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi (X1) dan variabel insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian melalui uji t secara parsial diketahui bahwa variabel bebas motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel bebas insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan melalui hasil uji F diketahui variabel bebas motivasi dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

**Kata kunci: Motivasi, Insentif, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*In carrying out its activities a company often faces problems, both from within and from outside the company. One of the problems that comes from within the company is related to human resources. Problems related to human resources are such as motivation and incentives received by employees, so as to produce the expected performance to achieve the goals set. PT Amtek Engineering Batam also expects good performance from employees so that company goals can be achieved optimally. On this basis the authors raise the title of research on "The Effect of Motivation and Incentives on Employee Performance at PT Amtek Engineering Batam. This study uses multiple linear regression analysis with 115 research samples. Data collection methods using questionnaires and processed with SPSS 20 statistical programs. The results of this study are the motivation variable (X1) and incentive variable (X2) have a positive and significant effect on employee performance variables (Y). The results of the t-test partially revealed that the independent variable of motivation had a positive and significant effect on employee performance and the incentive-free variable had a positive and significant effect on employee performance. And through the F test results it is known that the independent variables of motivation and incentives simultaneously have a positive and significant effect on the dependent variable of employee performance.*

**Keywords: Motivation, Incentives, Employee Performance**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis 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 bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan 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. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan staff Universitas Putera Batam.
5. Ibu Cucu Eva Lestari selaku Senior Executive HR PT Amtek Engineering Batam

6. Seluruh staff karyawan dan karyawan PT Amtek Engineering Batam yang telah membantu dan mendukung dalam penelitian.
7. Seluruh karyawan Departemen VMI PT Amtek Engineering Batam sebagai responden dalam penelitian.
8. Almarhum kedua orangtua tercinta, Kakak tersayang Rensi Eva Lina Turnip, Jhon Hier Turnip dan Heriyanto Damanik yang selalu memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan kelas Manajemen Bisnis angkatan 2015 dan sealumni Universitas Putera Batam yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu memberikan rahmatNya, Amin.

Batam, 7 Agustus 2019

Penulis



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
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 .....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.6.2 Manfaat Praktis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Motivasi Kerja.....	9
2.1.1. Definisi Motivasi Kerja.....	9
2.1.2. Karakteristik Motivasi Kerja .....	10
2.1.3. Indikator Motivasi Kerja.....	11
2.2. Insentif .....	12
2.2.1. Definisi Insentif .....	12
2.2.2 Bentuk-Bentuk Insentif .....	13
2.2.3. Indikator Insentif .....	15
2.3. Kinerja Karyawan .....	16
2.3.1. Definisi Kinerja Karyawan .....	16
2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan .....	17
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	18
2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan .....	20
2.4. Penelitian Terdahulu .....	21
2.5. Kerangka Berpikir .....	24
2.6. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1. Desain Penelitian.....	26
3.2. Definisi Operasional .....	26
3.2.1. Variabel Independen atau Variabel Bebas .....	27
3.2.2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat.....	29
3.3. Populasi dan Sampel.....	32
3.3.1. Populasi .....	32
3.3.2. Sampel .....	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran.....	33

3.5.	Metode Analisis Data .....	34
3.5.1.	Analisis Deskriptif .....	34
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	35
3.5.2.1.	Uji Validitas Data.....	35
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas Instrumen .....	36
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik .....	37
3.5.3.1.	Uji Normalitas .....	37
3.5.3.2.	Uji Multikolinieritas.....	38
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	38
3.5.4.	Uji Pengaruh .....	39
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	39
3.5.4.2.	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	40
3.6.	Uji Hipotesis .....	40
3.6.1.	Uji T ( Parsial) .....	40
3.6.2.	Uji F (Simultan).....	41
3.7.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	41
3.7.1.	Lokasi Penelitian .....	41
3.7.2.	Jadwal Penelitian.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>43</b>
4.1.	Profil Responden .....	43
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	44
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.2.	Hasil Penelitian.....	46
4.2.1.	Analisis Deskriptif .....	46
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data.....	55
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas.....	55
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	59
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	60
4.2.3.1.	Uji Normalitas .....	60
4.2.3.2.	Uji Multikolinieritas.....	62
4.2.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	63
4.2.4.	Hasil Uji Pengaruh .....	64
4.2.4.1.	Uji Regresi Linier Berganda .....	64
4.2.4.2.	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	65
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis .....	66
4.2.5.1.	Uji T .....	66
4.2.5.2.	Hasil Uji F .....	67
4.3.	Pembahasan.....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>76</b>
5.1.	Simpulan .....	76
5.2.	Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	30
Tabel 3.2 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data .....	34
Tabel 4.1 Profil responden berdasarkan jenis kelamin .....	43
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel 4.3 Profil responden berdasarkan pendidikan .....	45
Tabel 4.4 Profil responden berdasarkan lama bekerja .....	45
Tabel 4.5 Tabel Skala Penilaian .....	46
Tabel 4.6 Skor Variabel Motivasi .....	47
Tabel 4.7 Skor Variabel Insentif .....	50
Tabel 4.8 Skor Variabel Kinerja Karyawan .....	53
Tabel 4.9 Hasil uji validitas variabel motivasi (X1) .....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif .....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas .....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	64
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	66
Tabel 4.18 Hasil Uji T .....	67
Tabel 4.19 Hasil Uji Statistik F .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas – Histogram Regression Residual .....	60
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas – Normal P-P Plot Regression Standarized ....	61

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Product Moment Pearson .....	35
Rumus 3.2 Metode <i>Cronbach Alpha</i> .....	36
Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda .....	39
Rumus 3.4 .....	<b>Fhitung</b>
.....	41

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang**

Seiring dengan kemajuan zaman dan perkembangan teknologi, perusahaan juga semakin berkembang dengan pemanfaatan teknologi yang semakin canggih. Namun, tidak sedikit juga perusahaan yang mengalami kegagalan dikarenakan tidak mampu bersaing dan mengikuti perkembangan tersebut maupun dikarenakan kinerja karyawan yang kurang baik.

Agar perusahaan dapat mencapai tujuan, maka karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dan untuk menghasilkan kinerja yang baik karyawan membutuhkan motivasi yang tinggi baik motivasi eksternal maupun internal dan berbagai insentif yang mendukung kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Anggriawan, 2018: 51) yang menyatakan bahwa untuk mendorong karyawan mencapai kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi dan insentif bagi karyawan.

Motivasi dapat timbul dari faktor diri sendiri (*internal*) dan faktor dari luar (*eksternal*). Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan mengeluarkan segenap potensinya untuk melakukan pekerjaannya tanpa diawasi oleh atasan atau pimpinan. Pada dasarnya, motivasi akan muncul ketika keinginan dan kebutuhan karyawan dipenuhi oleh perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Fadhil dan Mayowan, 2018 :41) yang menyatakan bahwa perhatian organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja bagi karyawan sangatlah penting.

Selain motivasi, insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi apabila mendapat insentif dari pimpinan maupun perusahaan, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Insentif dapat berupa materil seperti uang dan barang, atau non materil seperti penghargaan atau pujian yang diberikan pimpinan kepada karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Bahtiar dan Tumbuan, 2018: 641) bahwa pemberian insentif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya melalui insentif yang diterima.

Untuk menilai kualitas sumber daya manusia pada perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Adanya motivasi yang tinggi dan pemberian insentif akan mendorong karyawan memiliki kinerja yang semakin baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Pawirosumarto *et al*, 2017: 604) bahwa kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi terkait dengan kepuasan kerja, kompensasi, kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Pimpinan perusahaan juga dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Motivasi, insentif dan kinerja karyawan saling berkaitan, seseorang yang mempunyai motivasi tinggi dan menerima insentif sesuai yang diinginkan maka akan memberikan kinerja terbaiknya, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan seharusnya dapat memberikan insentif sesuai dengan kinerja karyawan dan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Dewintha *et al*, 2017: 589).

PT Amtek Engineering Batam adalah badan usaha dengan produk komponen elektronik yang beralamat di Komplek Cammo Industrial Park Blok E No. 1 Batam Centre, Batam. Perusahaan berdiri sejak tahun 1996 dengan jumlah karyawan saat ini 1620 karyawan. Sejak awal berdiri PT Amtek Engineering Batam bertujuan untuk memberikan kepuasan kepada *customer*, sehingga perusahaan dapat terus memproduksi dan mendapatkan keuntungan yang diinginkan.

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen dan pimpinan PT Amtek Engineering Batam untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada perusahaan ini banyak karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja, seperti banyak karyawan yang datang terlambat, sering tidak masuk kerja, bermalas-malasan, dan tidak peduli pada pekerjaan sehingga tidak mencapai target.

Berdasarkan hasil pengamatan, masalah tersebut dikarenakan kurangnya kemampuan manajemen untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Sebagai contoh keinginan karyawan saat ini adalah mendapat *over time (OT)*, sehingga mendapat penghasilan yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan fisik. Namun pada kenyataannya sejak akhir Desember 2018 hingga saat ini karyawan tidak mendapat *over time* yang mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam bekerja karena merasa kebutuhan dan keinginannya tidak terpenuhi.

Penyebab lainnya adalah kurangnya kesempatan mengembangkan diri dan kurangnya perhatian pimpinan kepada karyawan. Contohnya karyawan yang memiliki kinerja baik atau memiliki *skill* sulit mendapat kesempatan untuk



mendapat peningkatan posisi. Di sisi lain ada karyawan yang kinerjanya tidak terlalu baik justru mendapat peningkatan posisi. Hal ini dikarenakan adanya intervensi dari pimpinan baik dari ras, suku dan kedekatan pribadi. Hal ini mengakibatkan karyawan yang tidak mempunyai kedekatan pribadi dengan pimpinan kurang termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. PT Amtek Engineering tidak hanya mempunyai masalah dengan motivasi saja, masalah lainnya adalah pemberian insentif kepada karyawan.

Bentuk insentif yang diberikan di perusahaan ini adalah dalam bentuk materil dan perseorangan. Sebagai contoh karyawan yang tidak pernah absen dalam sebulan akan mendapat uang kehadiran sebesar 60.000 rupiah, namun karyawan belum merasa puas dengan insentif yang diberikan tersebut. Masalah insentif lainnya adalah karyawan hanya diberikan uang makan sebesar 4.000 rupiah per hari dan karyawan membayar sisanya kepada pihak *catering*.

Tidak ada pemberian insentif lain baik individu maupun kelompok seperti pemberian bonus atas pencapaian target produksi. Insentif non materil seperti penghargaan dan pujian dari pimpinan terhadap karyawan yang kinerjanya baik pun jarang diterima karyawan. Sebagian karyawan yang sudah pernah bekerja di perusahaan lain pun membandingkan insentif yang didapat sebelumnya baik berupa materil maupun non materil lebih besar daripada yang didapat sekarang. Sehingga memberikan dampak menurunnya kinerja para karyawan dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan mengenai insentif tersebut.

Kurangnya motivasi dan insentif yang diterima karyawan PT Amtek Engineering Batam berdampak pada menurunnya kinerja karyawan seperti banyaknya karyawan yang tidak hadir setiap hari, karyawan yang bermalas-

malasan dalam bekerja dan sering meninggalkan pekerjaan sehingga tidak dapat mencapai target. Sebagai contoh banyak karyawan yang sering bolak-balik ke toilet dan tidak serius bekerja ketika tidak ada atasan yang mengawasi. Karyawan tidak bekerja dengan sepenuh hati dan dorongan internal namun hanya sebagai kewajiban saja, sehingga masih banyak produk *reject* dan komplain dari *customer* yang mengakibatkan kerugian perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan **“Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amtek Engineering Batam”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Kurangnya kemampuan manajemen untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan yang mempengaruhi motivasi karyawan.
2. Kurangnya kesempatan mengembangkan diri dan kurangnya perhatian pimpinan kepada karyawan membuat karyawan kurang semangat bekerja.
3. Karyawan belum merasa puas dengan insentif yang diberikan perusahaan.
4. Tidak adanya bonus atau penghargaan yang diterima karyawan atas suatu pencapaian, baik berupa materiil maupun non materiil.
5. Menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan terhambatnya proses kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.
6. Banyaknya produk *reject* dan komplain dari *customer* yang mengakibatkan kerugian perusahaan.

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas dan dikarenakan keterbatasan waktu maka penulis membatasi masalah penelitian berfokus pada motivasi, insentif dan kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam?
3. Apakah motivasi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat mengenai motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan serta dapat menerapkannya di dunia pekerjaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya sehingga berguna bagi pengembangan ilmu, khususnya bidang sumber daya manusia.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi objek penelitian

Sebagai masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk langkah selanjutnya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Motivasi Kerja**

##### **2.1.1. Definisi Motivasi Kerja**

Menurut (Fadhil & Mayowan, 2018: 41) motivasi kerja adalah kemauan untuk memberikan segenap potensi dalam diri untuk kemajuan organisasi sehingga dapat memenuhi kebutuhan pribadinya.

Menurut (Saputra & Adnyani, 2019: 6963) motivasi adalah semangat yang timbul dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan melalui perilaku semangat kerja karyawan.

Menurut (Harjanti & Josephine, 2017: 2) motivasi kerja adalah salah satu faktor pendorong internal maupun eksternal untuk bekerja atau melakukan pekerjaan dengan baik sehingga melalui itu karyawan dapat merasa puas karena kebutuhannya terpenuhi.

Menurut (Ghozali, 2019: 131) motivasi adalah salah satu karakteristik psikologis manusia dalam bentuk komitmen untuk selalu mempertahankan tingkah lakunya ke arah yang lebih baik sebagai kontribusi untuk kemajuan organisasi.

Menurut (Fachreza, 2018: 117) motivasi merupakan kesigapan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana sikap tersebut merupakan hasil dari berbagai proses yang bersifat internal maupun eksternal.

Berdasarkan pengertian motivasi kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam

maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

### **2.1.2. Karakteristik Motivasi Kerja**

Menurut (Rahayu & Ruhamak, 2018: 12) karakteristik motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik motivasi berprestasi tinggi
  - a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
  - b. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berusaha untuk merealisasikannya.
  - c. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil risiko yang dihadapinya.
  - d. Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikan dengan hasil yang memuaskan.
  - e. Memiliki keinginan menjadi orang yang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.
2. Karakteristik motivasi berprestasi rendah
  - a. Kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan.
  - b. Memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis.
  - c. Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
  - d. Tindakannya kurang terarah pada tujuan.

### 2.1.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018: 135) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan fisiologi yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga kebutuhan primer. Kebutuhan ini meliputi sandang, pangan dan papan, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya.
2. Kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan akan rasa kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang tidak hanya keamanan fisik tetapi juga keamanan mental psikologis.
3. Kebutuhan merasa memiliki yaitu kebutuhan yang mencakup rasa persahabatan, kerja sama, kasih sayang, kebersamaan dan iklim kekeluargaan dalam organisasi.
4. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan harga diri yang mencerminkan pengukuran atas harkat, martabat melalui tanda jasa, pangkat dan sebagainya dari orang lain/atasan.
5. Aktualisasi diri yaitu kebutuhan seperti kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi.

Menurut (Lusri & Siagian, 2017: 4 ) indikator motivasi kerja adalah:

1. Arah perilaku keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mematuhi peraturan perusahaan.
2. Tingkat usaha bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya.



3. Tingkat kegigihan mengembangkan keahlian untuk kemajuan perusahaan.

## **2.2. Insentif**

### **2.2.1. Definisi Insentif**

Menurut (Manik & Syafrina, 2018: 12) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Bahtiar *et al*, (2018: 640) menyatakan insentif adalah imbalan jasa yang diberikan kepada pelaksana pekerja yang lebih baik dalam bentuk sederhana standar potongan yang menghubungkan pendapatan dengan produktivitas dan dapat menggunakan premi, bonus, penghargaan atau bermacam-macam standar lainnya.

Menurut (Adityo, 2018: 3) insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

Menurut (Arifin, 2017: 1293) insentif merupakan suatu program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan kinerja seseorang. Dengan kata lain insentif memberikan kompensasi menurut penjualan, kinerja, atau penghematan biaya yang dihubungkan dengan pegawai tertentu.

Menurut (Candana, 2018: 4) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar

mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian insentif dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk materil maupun non materil dengan standar tertentu agar karyawan bekerja dengan motivasi tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

### **2.2.2 Bentuk-Bentuk Insentif**

Menurut (Rahayu & Ruhamak, 2018: 6) bentuk insentif terbagi menjadi dua kelompok, yaitu:

#### *1. Financial Incentive*

Merupakan insentif dalam bentuk material (uang) yang bisa diberikan secara bersamaan dengan upah atau gaji, insentif ini diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja melebihi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Financial incentive ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. *Financial incentive* langsung, terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
- b. *Financial incentive* tidak langsung, meliputi semua balas jasa *financial* yang tidak termasuk kedalam *financial incentive* langsung seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial pegawai dan sebagainya.

## 2. *Non Financial Incentive*

*Non financial incentive* terdiri atas berbagai kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya itu sendiri, atau berupa lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Kepuasan dari pekerjaan ini dapat dilihat dari tanggung jawab dari pegawai dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya, adanya peluang mengembangkan diri, tugas-tugas yang menarik serta merasa tertantang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut (Robby, 2018: 4) insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu:

### 1. Uang

Merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang, dengan memberi uang berarti member alat untuk merealisasikan kehidupan pegawai. Hal ini dapat merangsang pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi yang meningkat akan menunjang pendapatan naik, maka dengan terpenuhinya kebutuhan maka ketenangan akan dapat dirasakan.

### 2. Lingkungan kerja yang baik

Pemberian insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan sikap manajer yang baik dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja.

### 3. Partisipasi

Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipan tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para karyawan akan merasa ikut ambil bagian untuk berpartisipasi.

### **2.2.3. Indikator Insentif**

Menurut (Kudsi *et al.*, 2017: 89) indikator insentif adalah:

#### **1. Kinerja**

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

#### **2. Lama kerja**

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan suatu pekerjaan.

#### **3. Senioritas**

Sistem ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisai dimana mereka bekerja.

#### 4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok.

#### 5. Evaluasi jabatan

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

### **2.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.3.1. Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut (Lusri & Siagian, 2017: 2) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Roring, 2017: 147) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut (Fadhil & Mayowan, 2018: 42) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan

perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017: 105) kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut (Candana, 2018: 3) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok yang diberikan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

### **2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja dilakukan dengan melalui beberapa komponen atau faktor-faktor penilaian. Menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018: 134) komponen penilaian yang umum diberikan adalah sebagai berikut:

1. Absensi, merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.
2. Kejujuran, merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode.

3. Tanggung jawab, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.
4. Kemampuan (hasil kerja), merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Loyalitas, merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan.
6. Kepatuhan, merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan dan ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan yang sudah diperintahkan.
7. Kerjasama, merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lainnya.
8. Kepemimpinan, artinya kemampuan seseorang dalam memimpin.
9. Prakarsa, yaitu seseorang selalu mempunyai ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan.

### **2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Himma, 2017: 151) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

3. Motivasi

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

4. *Leader member exchange/* kepemimpinan

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

5. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

6. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

7. Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

8. Tingkat gaji



Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan, karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar gaji yang diterima.

#### 9. Insentif

Tambahan balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atau pimpinan.

#### 10. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya.

### **2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Roring, 2017: 148) indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja, menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja, menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerjasama, menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab, menyatakan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif, bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017: 107) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. 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.
2. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
3. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
4. Komitmen, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian yang dikemukakan akan memberikan penguasaan terhadap kajian teoritis. Penelitian yang dilakukan (Imam Ghozali, 2017) dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten Banjar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fadhil & Mayowan, 2018) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Effendy & Armina Fadhilah, 2018) dengan judul Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Calibramed Jakarta Selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menemukan bahwa insentif dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Manik & Syafrina, 2018) dengan judul pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Duri, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kudsi, Riadi, & Lestari, 2017) dengan judul pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan sistem insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ferdy Roring, 2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan, pembagian kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Manado dengan menggunakan analisis regresi berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pembagian

kerja dan kompensasi secara bersama dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang mempunyai variabel motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Nama (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metode Analisis Data</b>	<b>Hasil</b>
1	(Imam Ghozali, 2017)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten Banjar.	Regresi linier berganda	Secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2	(Fadhil & Mayowan, 2018)	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera.	Regresi linier berganda	Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Effendy & Armina Fadhillah, 2018)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Calibramed Jakarta Selatan.	Regresi linier berganda	Insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Manik & Syafrina, 2018)	Pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Duri.	Regresi linier berganda	Insentif dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

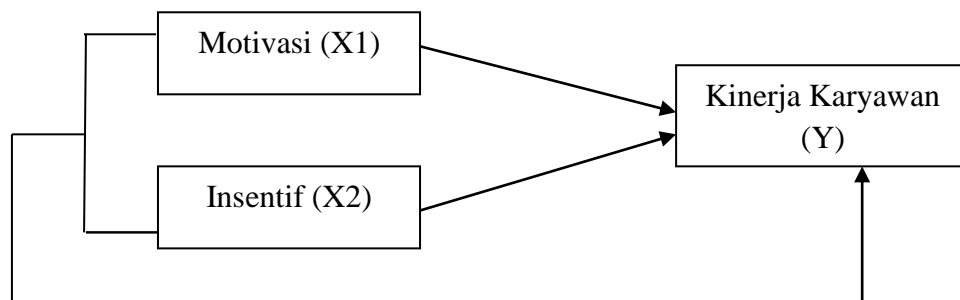
**Tabel 2.1** Lanjutan

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
5	(Kudsi et al., 2017)	Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan.	Regresi linier berganda	Pengembangan karir dan sistem insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Ferdy Roring, 2017)	Pengaruh kepemimpinan, pembagian kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Manado.	Regresi linier berganda	Kepemimpinan, pembagian kerja dan kompensasi secara bersama dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Sumber:** (Imam Ghozali, 2017), (Fadhil & Mayowan, 2018), (Effendy & Armina Fadhillah, 2018), (Manik & Syafrina, 2018), (Kudsi et al., 2017), (Ferdy Roring, 2017).

## 2.5. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## **2.6. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

H2: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

H3: Motivasi dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Menurut (Saputra, 2017: 6) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Menurut (Saputra, 2017: 6) kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi dan situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian tersebut dengan data yang diolah dalam bentuk angka (numerik). Pendekatan kuantitatif dipilih dengan pertimbangan penelitian ini akan mendeskripsikan pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam.

#### **3.2. Definisi Operasional**

Menurut (Widodo, 2017: 81) definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur suatu variabel. Spesifikasi tersebut menunjuk pada dimensi-dimensi dan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diperoleh melalui studi pustaka sebagai parameter untuk mengukur variabel.

Menurut (Nasution, 2017: 2) variabel penelitian adalah sasaran-sasaran penelitian yang mempunyai variasi nilai yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Variabel yang mempengaruhi

atau yang menjadi sebab perubahan disebut variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat disebut dengan variabel terikat atau *dependent variable* (Y). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi sebagai (X1) dan insentif sebagai (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

### **3.2.1. Variabel Independen atau Variabel Bebas**

Menurut (Nasution, 2017: 2) variabel independen adalah variabel yang berperan memberi pengaruh atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul "pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam". Sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka variabel independen adalah motivasi (X1) dan insentif (X2).

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018: 135) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan fisiologi yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga kebutuhan primer. Kebutuhan ini meliputi sandang, pangan dan papan, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya.
2. Kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan akan rasa kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang tidak hanya keamanan fisik tetapi juga keamanan mental psikologis.



3. Kebutuhan merasa memiliki yaitu kebutuhan yang mencakup rasa persahabatan, kerja sama, kasih sayang, kebersamaan dan iklim kekeluargaan dalam organisasi.
4. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan harga diri yang mencerminkan pengukuran atas harkat, martabat melalui tanda jasa, pangkat dan sebagainya dari orang lain/atasan.
5. Aktualisasi diri yaitu kebutuhan seperti kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk materil maupun non materil dengan standar tertentu agar karyawan bekerja dengan motivasi tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Kudsi *et al.*, 2017: 89) indikator insentif adalah:

1. Kinerja

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

2. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Senioritas

Sistem ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah

karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisai dimana mereka bekerja.

#### 4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok.

#### 5. Evaluasi jabatan

Suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi.

### **3.2.2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat**

Menurut (Nasution, 2017: 2) variabel dependen adalah variabel yang dijadikan sebagai faktor yang dipengaruhi oleh satu atau beberapa variable lain atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas).

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul ”pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam”. Sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok yang diberikan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut (Roring, 2017: 148) indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja, menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.

2. Kuantitas kerja, menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerjasama, menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab, menyatakan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif, bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

**Tabel 3.1** Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi (X1) (Ainnisya & Susilowati, 2018: 135)	Terpenuhinya kebutuhan fisiologi yang meliputi sandang, pangan dan papan, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.	Likert
	Terpenuhinya kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan akan rasa kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang tidak hanya keamanan fisik tetapi juga keamanan mental psikologis.	
	Kebutuhan merasa memiliki yaitu kebutuhan yang mencakup rasa persahabatan, kerja sama, kasih sayang, kebersamaan dan iklim kekeluargaan dalam organisasi.	
	Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan yang mencerminkan pengukuran atas harkat, martabat melalui tanda jasa, pangkat dan sebagainya dari orang lain/atasan.	
	Aktualisasi seperti kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi.	

Tabel 3.1 Lanjutan

Variabel	Indikator	Skala
Insentif (X2)  (Kudsi <i>et al.</i> , 2017: 89)	Insentif diberikan tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.	Likert
	Insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan suatu pekerjaan.	
	Insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan.	
	Insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok.	
	Penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun <i>rangking</i> dalam penentuan insentif.	
Kinerja Karyawan (Y)  (Roring, 2017: 148)	Kualitas kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.	Likert
	Hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas.	
	Karyawan mampu berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.	
	Karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya.	
	Inisiatif, bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.	

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Menurut (Widodo, 2017: 92) populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen VMI (*Visual Measuring Inspect*) PT amtek Engineering Batam, yaitu sebanyak 115 karyawan.

#### **3.3.2. Sampel**

Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi (Widodo, 2017: 92). Sebagian yang diambil dari seluruh obyek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut (Widodo, 2017: 69) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian, karena terbatasnya jumlah populasi. Pada penelitian ini jumlah populasi yang ada pada departemen VMI (*Visual Measuring Inspect*) sebanyak 115 orang, sehingga menggunakan metode sampel jenuh, dimana keseluruhan karyawan pada departemen VMI dijadikan sampel.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran**

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan ada dua macam, yaitu:

#### **1. Data Primer**

Menurut (Manik & Syafrina, 2018: 13) data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh pengumpul data. Data primer yang digunakan adalah hasil dari pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden.

#### **2. Data Sekunder**

Menurut (Manik & Syafrina, 2018: 13) data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dengan yang bersangkutan seperti data karyawan, struktur organisasi dan data lainnya yang mendukung penelitian. Data sekunder yang digunakan adalah jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku dan data dari objek penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Menurut (Widodo, 2017: 72) kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan/ pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Data yang diperoleh dari kuesioner menggunakan skala pengukuran likert.

Menurut (Sulistyaningrum, 2017: 160) penelitian dengan menggunakan skala likert yaitu dengan menghadirkan sejumlah pernyataan yang positif hingga negatif dalam menilai suatu keadaan. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat

berupa pertanyaan atau pernyataan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor atau bobot nilai.

**Tabel 3.2** Skala Likert Teknik Pengumpulan Data

<b>Skala Likert</b>	<b>Kode</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

**Sumber:** (Sulistyaningrum, 2017: 160)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk *checklist*.

### 3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016: 238) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

#### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut (Widodo, 2017: 76) statistik deskriptif adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian. Analisis deskriptif dapat disajikan

dalam bentuk skor minimum, skor maksimum, jangkauan (*range*), *mean*, *median*, modus, standar deviasi dan variannya serta dilengkapi dengan tabel distribusi frekuensi berikut histogramnya.

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1. Uji Validitas Data

Untuk menguji instrumen penelitian yang digunakan, salah satunya yaitu melalui uji validitas. Uji validitas menguji seberapa baik satu atau instrument pengukuran mengukur dengan tepat suatu konsep studi yang dimaksudkan untuk diukur (Tri Basuki, 2016: 117). Suatu instrument penelitian akan dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih dari ( $>$ ) 0,5. Sebaliknya apabila nilai koefisien korelasi kurang dari ( $<$ ) 0,5 maka penelitian tersebut dikatakan tidak valid dalam hasil uji validitas.

Kriteria pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

**Rumus 3.1** Product Moment Pearson

Sumber: (Widodo, 2017: 209)

Keterangan:

$r_{xy}$  = Besarnya korelasi antara kedua variabel x dan y

$n$  = Jumlah sampel

$x$  = Skor butir

$y_i$  = Skor total butir



### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut (Widodo, 2017: 200) reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah masing-masing instrumen penelitian pada masing-masing variabel dalam penelitian ini *reliable* atau hasil pengukuran tetap sama apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Uji reliabilitas dengan melihat koefisien *cronbach alpha*. Nilai reliabilitas dilihat dari *cronbach alpha* masing-masing instrumen penelitian  $\geq 0,60$  dianggap reliabel (Tri Basuki & Prawoto, 2016: 117). Rumus *cronbach alpha* sebagai berikut:

$$\alpha = \left[ \frac{K}{(K-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right]$$

**Rumus 3.2** Metode *Cronbach Alpha*

Sumber: (Tri Basuki & Prawoto, 2016: 79)

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians skor item

$s_x^2$  = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai alpha  $> 0,7$  artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha  $> 0,80$  ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknainya sebagai berikut:

- a. Jika alpha  $> 0,90$  maka reliabilitas sempurna
- b. Jika alpha antara  $0,70 - 0,90$  maka reliabilitas tinggi
- c. Jika alpha antara  $0,50 - 0,70$  maka reliabilitas moderat

d. Jika alpha antara  $< 0,50$  maka reliabilitas rendah

### **3.5.3. Uji Asumsi Klasik**

Menurut (Widodo, 2017: 201) uji asumsi klasik adalah uji statistik yang dipersyaratkan untuk penggunaan statistik inferensial/ parametrik. Artinya, jika penelitian tidak menggunakan formula statistik parametrik tidak diperlukan uji asumsi klasik atau persyaratan analisis.

#### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Menurut (Tri Basuki & Prawoto, 2016) uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Bisa dikatakan sebagai sampel besar.

Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji statistik normalitas. Uji statistik normalitas yang dapat digunakan di antaranya chi-square, kolmogorov smirnov, shapiro wilk, jarque bera. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah secara visual yaitu melalui Normal P-P Plot, ketentuannya adalah jika titik-titik masih berada di sekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal.

### 3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Widodo, 2017: 78) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal, artinya variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Multikolinieritas juga dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance*, dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ .

### 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Akila, 2017: 40) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik uji glejser, dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Kriteria pengujian dengan

menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Dasar kriteria pengambilan keputusan (Tri Basuki & Prawoto, 2016: 125):

- a. Jika probabilitasnya (nilai sig) > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika probabilitasnya (nilai sig) < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.4. Uji Pengaruh

Uji pengaruh ini memperlihatkan bagaimana variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Insentif (X2) mempengaruhi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan analisis sebagai berikut:

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Akila (2017: 41) mengemukakan bahwa analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots + b_n X_n + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

**Sumber:** (Tri Basuki & Prawoto, 2016: 45)

Keterangan:

Y = Dependen variabel

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_n$  = Koefisien regresi

$X_1, X_2, X_n$  = Independen variabel

e = Residual/ *Error*

#### **3.5.4.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut (Manaroinsong, 2017: 403) koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Semakin besar nilai maka semakin besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **3.6. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (F test) dan uji signifikansi parameter individual (T test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.

#### **3.6.1. Uji T (Parsial)**

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat (Tri Basuki & Prawoto, 2016: 88).

### 3.6.2. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen motivasi (X1), insentif (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Adapun rumus uji F adalah:

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

Rumus 3.4  $F_{hitung}$

**Sumber:** (Widodo, 2017: 209)

Keterangan:

F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$

$R^2$  = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, maka apabila nilai signifikansi  $F_{hitung} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai signifikansi  $F_{hitung} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiharto & Anggraeny, 2018: 7).

## 3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 3.7.1. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan pada perusahaan PT Amtek Engineering Batam yang beralamat di Jln. Letjen Soeprapto Blok E No. 1 Cammo Industrial Park, Batam Centre.

### 3.7.2. Jadwal Penelitian

Tahapan Kegiatan	Waktu Pelaksanaan													
	Maret 2019	April 2019				Mei 2019		Juni 2019			Juli 2019			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Penentuan Judul														
Pengajuan Bab 1														
Pengajuan Bab 2														
Pengajuan Bab 3														
Pembuatan Kuesioner														
Penyebaran Kuesioner														
Analisis hasil kuesioner														
Pengajuan Bab 4														
Pengajuan Bab 5														
Penyelesaian														