

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN
TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT YONGDA PLASTIC
INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Dedi Sintoso
170910061**

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

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN
TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT YONGDA PLASTIC
INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Dedi Sintoso
170910061**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Dedi Sintoso
NPM : 170910061
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YONGDA PLASTIC INDONESIA DI KOTA BATAM

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

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik 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, 23 Januari 2021



Dedi Sintoso

170910061

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN
TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT YONGDA PLASTIC
INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Dedi Sintoso
170910061**

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

Batam, 23 Januari 2021



**Heryenzus, S.Kom., M.Si..
Pembimbing**



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan tanggung jawab pada kinerja karyawan PT Yongda Plastic Indonesia. Data karyawan yang digunakan dalam pengambilan data ini adalah karyawan PT Yongda Plastic Indonesia yang bertempat di Kota Batam. PT Yongda Plastic Indonesia di Kota Batam memiliki 3 *team* sales yang bertujuan untuk memasarkan produk. Penelitian ini mengambil materi pemberian insentif dimana pemberian insentif tersebut merupakan sebuah upah yang perlu diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja setiap tahun. Pengaruh pemberian insentif dan tanggung jawab sangat berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini akan mempengaruhi kelangsungan hasil penjualan pada perusahaan. Oleh karena itu setiap karyawan yang bekerja membutuhkan tanggung jawab dari dalam ataupun luar dan juga membutuhkan pemberian insentif yang baik agar dapat melangsungkan pekerjaan dengan baik. Jenis penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 105 responden yang diambil dengan metode jenuh. Teknik analisis data reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Proses perhitungan dibantu dengan program aplikasi software SPSS 26. Hasil pengujian menunjukkan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pemberian insentif dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja karyawan; Tanggung jawab; Pemberian insentif

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to determine the effect of incentives and responsibility on the performance of employees of PT Yongda Plastic Indonesia. Employee data used in this data collection are employees of PT Yongda Plastic Indonesia based in Batam City. PT Yongda Plastic Indonesia in Batam City has 3 sales teams that aim to market products. This study took the material of giving incentives where the provision of the incentive is a wage that needs to be given to employees who excel at work every year. The effect of providing incentives and responsibilities greatly impacts employee performance. This will affect the continuity of sales results to the company. Therefore, every employee who works requires responsibility from within or outside and also requires the provision of good incentives in order to carry out work well. This type of research is a quantitative approach. The sample in this study were 105 respondents who were taken with the saturated method. Reliability data analysis techniques, classical assumption test, determination coefficient test, and hypothesis testing. The calculation process is assisted by the SPSS 26 software application program. The test results show that incentives have a positive and significant effect on employee performance, responsibility has a positive and significant effect on employee performance, and incentives and responsibilities have a positive and significant effect on employee performance.

Key words : Employee performance; Responsible; Incentives Giving

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putra 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 tidak 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.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Orang tua penulis, keluarga dan Lidya Anggelica Lee yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis
7. Segenap Manajemen PT Yongda Plastic Indonesia yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data.
8. Seluruh Karyawan PT Yongda Plastic Indonesia Abad yang telah bersedia menjadi narasumber dan rela menyediakan waktunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung

Semoga Tuhan yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 23 Januari 2021



Dedi Sintoso



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	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 Kegunaan Teoritis	8
1.6.2 Kegunaan Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	11
2.1.1 Insentif	11
2.1.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Insentif	12
2.1.3 Indikator Pemberian Insentif.....	13
2.2.1 Tanggung jawab	14
2.2.2 Macam-Macam Tanggung Jawab	15
2.2.3 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Tanggung Jawab.....	16

2.3.1	Kinerja Karyawan.....	16
2.3.2	Pengertian kinerja karyawan.....	16
2.3.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.3.4	Indikator-indikator Kinerja	18
2.4	Penelitian Terdahulu.....	19
2.5	Kerangka Penelitian.....	21
2.6	Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian.....	24
3.2	Operasional Variabel	24
3.3	Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1	Populasi.....	26
3.3.2	Sampel	26
3.5.1	Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi Secara Serempak (Uji F).....	30
3.5.2	Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian.....	34
4.1.1	Profil Responden	34
4.1.1.1.	Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
4.1.1.2.	Deskripsi Responden berdasarkan Usia	35
4.1.1.3.	Deskripsi Responden berdasarkan Departemen.....	36
4.1.1.	Hasil Analisis Deskriptif.....	38
4.1.2.1.	Analisis Deskriptif Pemberian Insentif (X1)	38
4.1.2.2.	Analisis Deskriptif Tanggung Jawab (X2)	41
4.1.2.3.	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	43
4.1.3.	Uji Kualitas Data	45
4.1.3.1.	Hasil Uji Validitas	45
4.1.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas	47
4.1.4.	Uji Asumsi Klasik	48
4.1.4.1.	Uji Normalitas	48
4.1.4.2.	Uji Multikolonieritas	50
4.1.4.3.	Uji Heteroskedastisitas	51

4.1.5. Uji Pengaruh.....	52
4.1.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.1.5.2. Analisis Koefisien Determinasi	54
4.1.6. Uji Hipotesis.....	56
4.1.6.1. Uji T (Parsial).....	56
4.1.6.2. Uji F (Simultan)	58
4.2 Pembahasan	59
4.2.1. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
4.2.2. Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.2.3. Pengaruh Pemberian Insentif dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	63
5.2. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	22
4.1 Diagram Pie berlandaskan Jenis Kelamin	35
4.2 Diagram Pie Berlandaskan Usia.....	36
4.3 Diagram Pie Berlandaskan Departemen	37
4.4 Uji Normalitas Kurva Histogram	48
4.5 Uji Normalitas Grafik <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized</i>	49

DAFTAR TABEL

Halaman

1.1	Data Pemberian insentif PT Yongda Plastic Indonesia periode Desember 2018 – November 2019	3
1.2	Data Pencapaian target PT Yongda Plastic Indonesia periode Desember 2018 – November 2019	4
2.1	Penelitian Sebelumnya	19
3.1	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	25
3.2	Kriteria Analisis Deskriptif	28
3.3	Jadwal Penelitian	32
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.2	Responden Berdasarkan Usia	35
4.3	Responden Berdasarkan Departemen	37
4.4	Hasil Analisis Deskripsi Pemberian insentif (X1)	38
4.5	Hasil Analisis Deskripsi Tanggung jawab (X2)	41
4.6	Hasil Analisis Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)	43
4.7	Hasil Uji Validalitas Pemberian Insentif (X1)	46
4.8	Hasil Uji Validalitas Tanggung Jawab (X2)	46
4.9	Hasil Uji Validalitas Kinerja Karyawan (Y)	47
4.10	Hasil Uji Reliabilitas Data	47
4.11	Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	50
4.12	Hasil Uji Multikolonieritas	51
4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
4.14	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	53
4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi	55
4.16	Tabel <i>Coefficient Uji t</i>	56
4.17	Hasil Uji F (Simultan)	58

DAFTAR RUMUS



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan perekonomian ialah masalah yang harus dihadapi oleh setiap bangsa agar dapat mempercepat pembangunan di dalam negeri dan taraf kehidupan yang tinggi maka akan banyak perusahaan yang didirikan di dalam negeri yang akan berdampak pada persaingan yang ketat sebab itu setiap negara perlu mengimbangi pertumbuhan penduduk dan lapangan kerja agar tidak banyak terjadinya pengangguran di setiap kota

Salah satu indikator yang dapat meningkatkan pendapatan perkapita di suatu negara yaitu seberapa banyak penyerapan sumber daya manusia (SDM) untuk dipekerjakan sesuai dengan kemampuan kecerdasan dari para pekerja oleh sebab itu setiap perusahaan perlu memberikan berupa gaji, bonus, serta tunjangan yang dapat melanjutkan kelangsungan hidup sumber daya manusia (SDM) untuk kedepannya agar bisa digunakan sebaik-baiknya.

Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang diperoleh dari kemampuan bekerja seseorang baik secara mandiri maupun kelompok yang akan memberikan dampak baik untuk sebuah organisasi. Agar bisa menjadi sebuah contoh untuk semua personil didalam

organisasi agar dapat meningkatkan semangat kerja personil yang lain saat diberikan pekerjaan agar dapat menciptakan hasil kerja yang lebih baik lagi.(Farizki & Wahyuati, 2017)

Ada dua faktor yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan itu sendiri adalah pemberian insentif dan tanggung jawab dikarenakan setiap perusahaan selalu memiliki visi misi yang kuat untuk dapat mencapai *trade record* yang bagus dalam dunia perdagangan agar bisa memenuhi jumlah permintaan barang dari konsumen baik didalam negeri maupun luar negeri.

Insentif adalah sebuah upah yang perlu diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan prestasinya jika mencapai sebuah target yang diberikan sesuai dengan perjanjian awal dengan organisasi tersebut agar dapat menimbulkan rasa semangat kerja yang lebih tinggi lagi. Agar dapat menjadi sebuah sarana motivasi yang dapat memberikan dorongan semangat kerja terhadap setiap karyawan yang sedang menjalani tugas yang diberikan oleh perusahaan agar dapat dikerjakan secara optimal. Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan pemberian insentif biasanya disebabkan oleh kurangnya semangat kerja dalam pencapaian target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.(M. Yusuf & Asyhari, 2018)

Tanggung jawab adalah kewajiban yang harus dikerjakan sesuai aturan yang sudah ditetapkan oleh sebuah perusahaan agar dapat menjaga kepercayaan yang sudah diberikan.Oleh karena itu setiap mendapatkan tugas yang diberikan wajib dijalankan sesuai dengan arahan yang sudah diberikan agar dapat bekerja secara optimal baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan karyawan

yang memiliki potensi dan motivasi yang tinggi akan sering mendapatkan tantangan seperti pemberian tugas yang lebih sulit lagi untuk dapat mencapai sebuah jabatan tinggi yang sangat berpengaruh pada perusahaan tersebut (ProyLokbere, Agus Soepandi Soegoto, 2017)

PT Yongda Plastic Indonesia ialah mitra yang memiliki dibidang industri manufaktur, mitra ini mengolah barang mentah menjadi barang jadi dari bahan plastik seiring berjalannya waktu, timbul permasalahan yang sering muncul didalam perusahaan tersebut antara lain yaitu pemberian insentif yang berbeda-beda kepada karyawannya, yang akan berdampak pada penurunan tanggung jawab dan penurunan kinerja pada setiap karyawan.

Pemberian insentif akan diberikan kepada jabatan sales berupa komisi dan bonus tambahan jika mencapai target, sedangkan bagian office berupa bonus tahunan sehingga terdapat beberapa karyawan tidak mendapatkan insentif tersebut dalam hal ini akan berdampak penurunan kinerja karyawan.

Berikut ini terlampir data pemberian insentif PT Yongda Plastic Indonesia

Tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Pemberian insentif PT Yongda Plastic Indonesia periode Desember 2018 – November 2019

Tahun	Bulan	Insentif			Jumlah
		Team 1	Team 2	Team 3	
2018	Desember	Rp. 825.200	Rp. 510.200	Rp. 1.028.600	30
2019	Januari	Rp. 831.900	Rp. 526.800	Rp. 1.035.700	30
2019	Februari	Rp. 820.600	Rp. 518.300	Rp. 1.018.300	30
2019	Maret	Rp. 818.700	Rp. 523.400	Rp. 1.026.800	30
2019	April	Rp. 831.500	Rp. 527.100	Rp. 1.019.200	30

2019	Mei	Rp. 812.300	Rp. 522.900	Rp. 1.011.900	30
2019	Juni	Rp. 832.800	Rp. 513.200	Rp. 1.020.200	30
2019	Juli	Rp. 815.300	Rp. 526.700	Rp. 1.013.500	30
2019	Agustus	Rp. 828.600	Rp. 515.700	Rp. 1.028.100	30
2019	September	Rp. 818.900	Rp. 518.300	Rp. 1.031.700	30
2019	Oktober	Rp. 822.100	Rp. 511.600	Rp. 1.012.400	30
2019	November	Rp. 832.200	Rp. 529.100	Rp. 1.023.800	30

Sumber : *PT. Yongda Plastic Indonesia, 2020*

Berdasarkan tabel diatas terdapat tingkat pemberian insentif bagian sales, bahwa pemberian insentif dan lokasi yang berbeda-beda dengan target yang sama, jika target tercapai akan diberikan bonus tambahan untuk team 1 lokasi Nagoya, batu ampar, dan sekitarnya sebesar Rp.75.000-Rp.85.000 rupiah/orang dan team 2 lokasi batam center, botania, dan sekitarnya sebesar Rp.45.000-Rp.55.000 rupiah/orang dan team 3 lokasi tg.uncang, sekupang dan sekitarnya sebesar Rp.95.000-Rp.105.000 rupiah/orang dengan target pencapaian yang sama sedangkan untuk karyawan bagian office jika masa kerja kurang dari 1 tahun tidak mendapatkan bonus tahunan sehingga menimbulkan rasa kecemburuan antar sesama pekerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Berikut ini terlampir data pencapaian target PT Yongda Plastic Indonesia

Tabel 1.2

Tabel 1.2 Data Pencapaian target PT Yongda Plastic Indonesia periode Desember 2018 – November 2019

Tahun	Bulan	Target	Pencapaian
2018	Desember	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.647.971.400
2019	Januari	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.572.374.600
2019	Februari	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.541.403.300

2019	Maret	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.524.717.700
2019	April	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.516.114.900
2019	Mei	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.512.689.200
2019	Juni	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.493.745.600
2019	Juli	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.486.305.500
2019	Agustus	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.472.952.700
2019	September	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.461.609.100
2019	Oktober	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.412.721.800
2019	November	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.397.328.300

Sumber : *PT. Yongda Plastic Indonesia,2020*

Berdasarkan tabel diatas terdapat tingkat pencapaian target, bahwa dapat diukur tanggung jawab karyawan pada bagian sales semakin menurun sedangkan untuk tanggung jawab karyawan bagian office dapat diukur dari penyelesaian tugas yang diberikan didalam kantor penyebab penurunan tanggung jawab tersebut dikarenakan ketidakadilan dengan apa yang diterima oleh karyawan dengan pengorbanannya sehingga menimbulkan dampak pada kinerja tersebut.

Percapaian prestasi yang baik ialah aspek paling terpenting dengan kerja baik secara mandiri maupun secara kelompok yang bertujuan untuk menciptakan hasil yang baik untuk sebuah organisasi. Karena insentif dan tanggung jawab yang buruk maka kinerja karyawan yang akan menjadi dampak buruk sebanding dengan penurunan ke (2) dua faktor tersebut.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah perusahaan harus dapat terfokus kepada tingkat kesejahteraan kehidupan karyawan yang dapat berpengaruh pada pemberian insentif dan tanggung jawab agar setiap karyawan dapat memberikan produktivitas yang optimal untuk perusahaan sesuai dengan

latar belakang yang terlampir penulis bertujuan melaksanakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YONGDA PLASTIC INDONESIA DI KOTA BATAM”**

1.2 Identifikasi Masalah

Penjelasan latar belakang diatas berikut ini adalah beberapa permasalahan yang sering terjadi diperusahaan PT Yongda Platic Indonesia yang dikumpulkan oleh penulis berdasarkan fakta serta sumber dari perusahaan PT Yongda Plastic Indonesia. Pengidentifikasian yang dilaksankana oleh penulis terhadap masalah masalah yang sedang dihadapi oleh PT Yongda Plastic Indonesia antara lain :

1. Pemberian insentif jabatan sales yang tidak adil
2. Pemberian insentif jabatan office ada yang tidak mendapatkannya
3. Tanggung jawab jabatan sales menurun
4. Tanggung jawab jabatan office menurun

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis membatasi masalah penelitian diatas menggunakan variabel-variabel sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi dengan dua(2) variabel independen,yaitu (X1) pemberian insentif, (X2) tanggung jawab dengan satu(1) variabel dependen, yaitu (Y) kinerja karyawan.

2. Seluruh karyawan yang bekerja di PT Yongda Plastic Indonesia akan menjadi responden dalam penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Pendasaran dengan identifikasi masalah, maka perlu dibahas lebih lanjut terkait dengan permasalahan penelitian penulis yaitu :

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yongda Plastic Indonesia?
2. Apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yongda Plastic Indonesia?
3. Apakah pemberian insentif dan tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yongda Plastic Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pendasaran rumusan masalah , maka tujuannya penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Yongda Plastic Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja karyawan PT Yongda Plastic Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan PT Yongda Plastic Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat untuk setiap pihak-pihak sebagai berikut :

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini penulis mengharapkan hasil penelitian tersebut bisa menjadi sebuah referensi yang berkelanjutan sebagai bahan studi dalam penelitian tentang pengetahuan dibidang pemberian insentif dan tanggung jawab.
2. Masalah-masalah penelitian yang berkaitan dengan pemberian insentif dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan dapat dikembangkan secara luas.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis, hasil penelitian tersebut dapat memberikan pengetahuan tambahan baik didalam dunia teoritis maupun dunia praktis ilmu tersebut dapat diperoleh dimasa bangku perkuliahan ini.
2. Bagi perusahaan, penghasilan yang diteliti ini dipergunakan sebagai sebuah referensi yang dapat dipertimbangkan agar dapat menjadi sebuah bahan masukan untuk perusahaan PT Yongda Platic Indonesia agar dapat memperhatikan aspek kehidupan manusia bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

3. Bagi kampus, hasil yang didapatkan diharapkan bisa menjadi sebuah bahan kajian yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian berikutnya dan dapat dikembangkan lebih dalam lagi bersama hasil penelitian orang lain yang sejenis dengan hasil penelitian tersebut agar dapat meneliti lebih lanjut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Insentif

Imbalan adalah pembayaran tetap yang diterima karyawan berdasarkan posisi atau posisi dengan uraian pekerjaan yang dikerjakan. Memprioritaskan gaji dan upah, karyawan bisa bekerja sesuai (setidaknya). Dalam peningkatan kinerja, mitra secara langsung menghubungkan kinerja dengan imbalan yang didapat orang dalam bentuk imbalan. Selain upah dan upah, Sistem ini merupakan bentuk lain dari gaji langsung, yaitu gaji tetap yang disebut sistem gaji berbasis kinerja (*performance plan compensation*). (M. Yusuf & Asyhari, 2018)

Insentif juga memiliki efek psikologis karyawan karena mereka merasa upaya mereka diperhatikan dan mereka dihargai berdasarkan kinerja mereka. Insentif dapat diberikan kepada karyawan dengan berbagai cara seperti pembayaran bonus, bagi hasil, insentif saham, Pensiun insentif, insentif dan hadiah Liburan(Khan, Abbas, & Zaki, 2017)

Karyawan yang berkinerja baik juga harus diberi penghargaan, ini adalah penghargaan atas kinerja yang baik. Dalam meningkatkan penghasilan atau kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya.(Merisa Oktaria, 2020)

insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.(Effendy & Fadhilah, 2019)

insentif adalah uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan diuar gaji/upah, berdasarkan kinerja individu atau organisasi.(Wandy Zulkarnaen, 2016)

2.1.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Dalam insentif yang harus metode yang harus diperhatikan adalah menentukan tingkat insentif sehingga dapat dikatakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor ini juga akan menentukan tingkat insentif kompetitif.

Menurut (H Suwatno, 2011:236) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pemberian insentif, ialah :

1. Jabatan atau Kedudukan

Orang yang menempati jabatan atau jabatan yang lebih tinggi di sebuah mitra secara otomatis akan memikul tanggung jawab yang lebih besar atau berdampak lebih besar terhadap aktivitas atau roda bisnis perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan besar tanggung jawab yang harus dijalankan perusahaan dalam memberikan insentif. Pegawai , ialah jika pangkat karyawan yang tinggi atau sangat tinggi, maka mitra

akan memberika insentif yang lebih besar dari karyawan lainnya.

2. Prestasi Kerja

Karyawan dengan kinerja pekerjaan yang baik atau luar biasa akan mendapatkan tunjangan yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan dengan pekerjaan yang lebih atau kurang bagus. Oleh karena itu, karyawan dengan prestasi kerja yang buruk atau buruk akan lebih proaktif dalam bekerja sehingga mitra dapat memberikan tunjangan secara baik dan puas.

3. Laba Perusahaan

Penerimaan insentif dari mitra kepada karyawan tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga menguntungkan mitra itu sendiri, oleh karena itu mitra tidak akan segan dalam memberikan tunjangan kepada karyawan dengan prestasi kerja yang baik, maka akan ada peningkatan laba di perusahaan.

2.1.3 Indikator Pemberian Insentif

Menurut (Sinambela, 2017:245) terdapat beberapa contoh pemberian insentif ialah :

1. Sederhana, Aturan sistem insentif harus ringkas dan mudah dipahami
2. Spesifik, pegawai diharapkan tahu persis apa yang harus mereka perbuat

3. Dapat dicapai, seluruh pegawai memiliki peluang yang wajar untuk memperoleh penghasilan
4. Dapat diukur, dapat dilaksanakan pengukuran dengan tujuan untuk menentukan rencana insentif

2.2.1 Tanggung jawab

Menurut (ProyLokbere, Agus Soepandi Soegoto, 2017) Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatu kalau ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dsb.

Menurut (N. Yusuf, 2018) Tanggung jawab mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan tepat waktu dan benar, serta mengambil risiko untuk mengambil keputusan.

Menurut (Akila, 2020) Harus memikul tanggung jawab dalam arti kewajiban yang harus dilaksanakan seluruh orang. Tanggung jawab terkait dengan kualitas moral, hukum dan tanggung jawab moral.

Menurut (Rifmanesi, Elfianto Yusuf, 2019) Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melaksanakan semua tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kewenangan yang telah diperoleh atau dimilikinya. Tanggung jawab muncul dari hubungan antara atasan dan bawahan, atasan mendelegasikan otorisasi kerja kepada bawahan.

Berdasarkan (Hasibuan, 2014:70) Tanggung jawab merupakan kewajiban untuk melaksanakan semua tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada mereka karena wewenang yang telah mereka peroleh atau miliki.

2.2.2 Macam-Macam Tanggung Jawab

Segala aktivitas yang dilakukan harus memiliki hak dalam pertanggung jawaban atas kegiatan yang dilakukan baik untuk individu maupun kelompok. Menurut (Mustari, 2014:20-24) tanggung jawab terbagi menjadi 3 golongan yaitu :

1. Tanggung jawab personal

Tanggung jawab pribadi adalah ketika seseorang memilih untuk bertindak atau berbicara atau memegang posisi tertentu. Untuk ini, dia harus bertanggung jawab. Jika seseorang memilih untuk berkuasa, dia bertanggung jawab atas posisi itu.

2. Tanggung jawab moral

Mengacu pada gagasan jika setiap orang memiliki kewajiban moral mengenai keadaan tertentu. Jika baik, maka akan diberi pahala, jika tidak maka akan dihukum.

3. Tanggung jawab sosial

Manusia hidup berdampingan satu sama lain, dan satu orang harus bertanggung jawab atas masyarakat sekitarnya. Tanggung jawab sosial tidak hanya menyebabkan kerusakan

atau kehancuran lingkungan sosial, tetapi juga tanggung jawab sosial adalah ciri kita dan perlu kontrol orang lain.

2.2.3 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Tanggung Jawab

Penjelasan (N. Yusuf, 2018) mengenai tanggung jawab indikator adalah seperti berikut :

1. Kepemilikan sikap dan kesadaran yang tinggi, serta menampilkan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar tepat waktu.
3. Berani mengambil resiko dalam pengambilan keputusan.
4. Kerja keras dan dedikasi.

2.3.1 Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengertian kinerja karyawan

Menurut (Heryenzus, 2017) Kinerja ialah berupa konsep atau singkatan berdasarkan ilmu gerak pada energy kerja yang bahasa inggrisnya adalah performance. Arti performance itu sendiri bisa diartikan dalam bahasa Indonesia yang dikenal kinerja.

Menurut (Farizki & Wahyuati, 2017) Prestasi kerja karyawan (job performance) mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Irawati & Carollina, 2017) Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (dewi, bagia, 2018) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut (Sunaryo & Nasrul, 2018) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja (performance) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut (Widodo, 2015:133) yaitu:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen Kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Sarana dan prasarana

9. Teknologi dan,
10. Kesempatan berprestasi

2.3.4 Indikator-indikator Kinerja

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:75) indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja

Menampilkan hasil kerja yang bersih, akurat, dan saling berhubungan tanpa mengabaikan beban kerja. Untuk mencegah adanya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, ada kalanya melakukan pekerjaan yang berkualitas agar bermanfaat dalam pengembangan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menampilkan banyak jenis pekerjaan dalam satu waktu agar efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menampilkan kesanggupan karyawan yang menerima dan mengerjakan pekerjaannya serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja sehari-hari.

4. Kerjasama

Karyawan bersedia ikut serta fleksibel dengan karyawan lain di dalam dan di luar pekerjaan untuk menjadikan hasil kerja lebih baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang melibatkan baik jenis penelitian maupun teori yang digunakan, Metode penelitian yang digunakan dijelaskan di bawah ini.:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Merisa Oktaria, 2020)	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer honda utama putra di pangkalan bun	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diketahui bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun.
2	(Khan et al., 2017)	<i>Effect of incentives based two factor theory on employee performance in telecom sector of Pakistan</i>	<i>From our research, there have been many factors concluded depending upon their importance, implications as well as limitations. Here now we are going to discuss some highly active factors. The most important is salary based incentive. From results, we can easily examine that majority of people state that periodic increase in salary is the main reason of either shifting from public sector organization to private sector organization. The young lot, which is energetic and enthusiast, wants to work day and night but on attractive salary packages. Second thing is the different types of incentives offered in private sector</i>

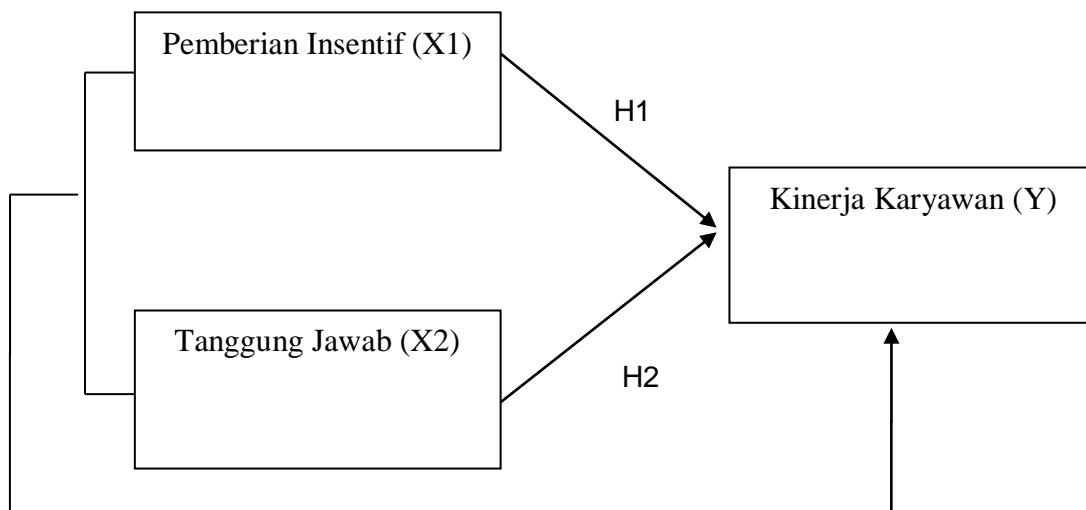
			<i>organizations. They want to make their best employees more loyal to company, and determined to their assigned task. But the choice of incentive is limited.</i>
3	(Wandy Zulkarnaen, 2016)	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di bagian mekanik pt. Erlangga aditya indramayu	Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di bagian mekanik PT.Erlangga Aditya
4	(Rifmanesi, Elfianto Yusuf, 2019)	Pengaruh Komunikasi Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat	Berdasarkan hasil penerlitian yang dilakukan pada variabel tanggung jawab dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada BPS Provinsi Sumatera Barat dipengaruhi faktor kualifikasi pekerjaan, motivasi tinggi, orientasi pekerjaan positif, dewasa, dan bergaul dengan efektif. Dari beberapa faktor tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah kualifikasi pekerjaan, dimana pegawai selalu memperhatikan setiap apa yang dikerjakan, menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
5	(Akila, 2020)	Pengaruh Tanggung Jawab Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang Akila	Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja, variabel tanggung jawab menunjukkan hasil yang positif, artinya tinggi rendahnya tanggung jawab akan berbanding lurus atau diikuti dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan Wisma Grand Kemala.
6	(ProyLokbere, Agus Soepandi Soegoto, 2017)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua	Hasil penelitian tanggungjawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Papua. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh konflik dalam pekerjaan. Hal tersebut diakibatkan oleh karena seorang karyawan yang merasa bertanggungjawab dalam pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang baik di perusahaan.

7	(M. Yusuf & Asyhari, 2018)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Iondah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberian insentif dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan bagian Pengolahan Pabrik Minyak Kelapa Sawit Kalirejo Lampung.
8	(N. Yusuf, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo	Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan (X1), tanggung jawab (X2), kedisiplinan (X3) dan kerjasama (X4) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Universitas Gorontalo.

2.5 Kerangka Penelitian

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan menjadi sebuah faktor penting yang dapat mempengaruhi

Pengambilan di seluruh teori sehingga mendapatkan kerangka berpikir dibawah (sumber tabel 2.1) dengan penjelasan variabel dependen Pemberian insentif (X1) dan Tanggung jawab (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Yongda Plastic Indonesia.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

Sesuai landasan teori dan kerangka ideologis tertera, hipotesis yang didapatkan mengenai penelitian ini antara lain:

- H1: Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yongda Plastic Indonesia.
- H2: Tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yongda Plastic Indonesia.
- H3: Pemberian insentif dan Tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yongda Plastic Indonesia.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.(Uma Sekaran, 2017:152)

Metode penelitian pada dasarnya adalah metode ilmiah untuk memperoleh data untuk tujuan dan kegunaan tertentu.(Prof. Dr. Sugiyono, 2015:2)

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala bentuk yang ditentukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi tentangnya dan kemudian menarik kesimpulan.(Prof. Dr. Sugiyono, 2017:65) Variabel dalam penelitian ini memakai dua jenis variabel, antara lain (Ahmadi, 2016:118)

1. Variabel independen (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau terjadinya variabel terikat (*dependent variable*).

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen merupakan faktor utama untuk menjelaskan atau memprediksi dan mempengaruhi, atau hasil dari variabel lain.

Tabel 3.1 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Pemberian insentif (X1)	Insentif adalah Motivasi yang dilandasi oleh prestasi kerja karyawan tertentu untuk mendorong karyawan meningkatkan efisiensi kerjanya. (Effendy & Fadhilah, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sederhana, Aturan sistem insentif harus ringkas dan mudah dipahami 2. Spesifik, pegawai diharapkan tahu persis apa yang harus mereka perbuat 3. Dapat dicapai, seluruh pegawai memiliki peluang yang wajar untuk memperoleh penghasilan 4. Dapat diukur, dapat dilaksanakan pengukuran dengan tujuan untuk menentukan rencana insentif
Tanggung jawab(X2)	Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melaksanakan semua tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kewenangan yang telah diperoleh atau dimilikinya. Tanggung jawab muncul karena adanya hubungan antara atasan dan bawahan, atasan mendelegasikan wewenang kerja kepada bawahan.(Rifmanesi, Elfianto Yusuf, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki sikap dan kesadaran yang tinggi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar tepat waktu. 3. Berani mengambil resiko dalam pengambilan keputusan. 4. Kerja keras dan dedikasi.
Kinerja	Kinerja ialah berupa konsep atau singkatan berdasarkan ilmu gerak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja

karyawan(Y)	pada energy kerja yang bahasa inggrisnya adalah <i>performance</i> . Arti <i>performance</i> itu sendiri bisa diartikan dalam bahasa Indonesia yang dikenal kinerja (Heryenzus, 2017)	3. Tanggung jawab 4. Kerjasama
-------------	---	-----------------------------------

Sumber : peneliti,2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini pendasaran data yang disediakan oleh Bagian *Human Resources Department* (HRD) PT. Di PT. Karyawan Yongda Plastic Indonesia Batam adalah Yongda Plastic Indonesia, sebanyak 105 orang.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini dikarenakan total karyawan PT. Yongda Plastic Indonesia di Kota Batam memiliki sebanyak 105 karyawan, sehingga peneliti menggunakan teknik sampling jenuh untuk menentukan jumlah sampel dan sampel semua populasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini serupa dengan teknologi pengumpulan datanya dilakukan melalui kuesioner (angket).(Prof. Dr. Sugiyono, 2015:187)

Metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan menanyakan kepada narasumber dibawah bimbingan kuesioner yang bisa disebut kuisioner. Beri pertanyaan lima pilihan jawaban, lalu beri jawaban skor skala likert.

Pertanyaan yang disebarkan bersifat tertutup, maksudnya peneliti membagikan kuesioner (angket) kepada karyawan PT Yongda Plastic Indonesia untuk diisi pertanyaan atau pernyataan terkait variabel yang diteliti. Saat menentukan gradien jawaban penulis menurut skala likert, dalam hal ini terdapat 5 skala sebagai berikut (Prof. Dr. Sugiyono, 2015:137) :

1. Sangat tidak baik (STB)
2. Tidak baik (TB)
3. Netral (N)
4. Baik (B)
5. Sangat baik (SB)

3.5 Metode Analisis Data

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini menggunakan analisis data ialah data kuantitatif. Penelitian kuantitatif umumnya memakai desain eksplanatori, dimana tujuan penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hubungan hipotesis antar variabel. Dalam penelitian ini, jelas terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Penggambaran dalam hipotesis itu menghubungkan antar dua variabel atau lebih untuk memahami apa benar suatu variabel berkaitan dengan variabel lain, atau apa benar suatu variabel didampaki oleh variabel lain. Terjadinya penelitian yang tidak mengajukan hipotesis, tidak ada langkah akhir yang diambil. Penganalisisan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu ialah program

SPSS. Untuk memecahkan masalah pokok yang dihadapi perusahaan, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

(Prof. Dr. Sugiyono, 2015:199) menjelaskan Statistik deskriptif ialah penggunaan dalam statistic untuk menganalisis data secara deskriptif atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan, tanpa bermaksud menarik kesimpulan umum dan umum. Statistik deskriptif meliputi tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, kalkulasi pola, median, mean, kalkulasi desil, persentil, representasi distribusi yang dihitung dengan menghitung rata-rata dan deviasi standar, dan kalkulasi persentase. Kriteria untuk analisis deskriptif bisa diperhatikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2 Kriteria Analisis Deskriptif

No.	Rentang Kategori Skor/ Skala Kategori	Nilai Tafsir
1	1,00 - 1,79	Sangat tidak baik/ sangat rendah
2	1,80 - 2,59	Tidak baik/ rendah
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	3,40 - 4,19	Baik/ tinggi
5	4,20 - 5,00	Sangat baik/ sangat tinggi

Sumber :(Prof. Dr. Sugiyono, 2015)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian yang dipergunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang diungkapkan oleh persamaan

matematis (regresi) antara satu variabel dengan variabel lainnya. Fungsi analisis regresi linier berganda dapat mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (variabel dependen atau X) terhadap variabel dependen (variabel dependen atau Y).

3. Uji Validitas

Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2015:177) Uji validitas menunjukkan tingkat ketelitian antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Peneliti menemukan keabsahan data, yaitu valid tidaknya konsep yang dibangun.

4. Uji Reabilitas

(Ghozali, 2016:47) menjelaskan Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel atau struktur. Jika jawaban seseorang atas pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan.

Uji reliabilitas dalam penelitian yang mengaplikasikan teknologi uji statistik Cronbach's Alpha suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$

5. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki maksud untuk untuk mencoba variabel pengganggu atau variabel residual pada model regresi memiliki distribusi normal pada uji t dan uji F, serta pengandaian nilai residual mengikuti

distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dengan penggunaan adalah uji normalitas Kormogolov-Smirnov dan uji normalitas P-Plot.(Ghozali, 2013:160)

6. Pengujian Hipotesis cabang ilmu statistika inferensial

Digunakan untuk menguji keaslian pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan untuk menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pernyataan atau asumsi sementara perlu diverifikasi.

3.5.1 Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi Secara Serempak (Uji F)

(Sanusi, 2011:137) menjelaskan bahwa Menguji semua koefisien regresi pada waktu yang bersamaan biasanya disebut pengujian model. Nilai yang digunakan untuk menjalankan pengujian pada saat yang ialah adalah nilai F_{hitung} . Nilai F_{hitung} erat kaitannya dengan koefisien determinasi (R^2), sehingga pada saat melakukan uji F sebenarnya menguji pentingnya koefisien determinasi (R^2). Uji F signifikan menampilkan bahwa perubahan variabel dependen yang diterangkan oleh persentase tertentu dari variabel independen adalah nyata dan tidak akan terjadi secara kebetulan. Dengan kata lain persentase variabel dependen dengan penjelasan oleh seluruh variabel independen pada waktu yang sama (secara bersama-sama) dijawab oleh koefisien determinasi (R^2), dan persentase efektif adalah dijawab atau tidaknya uji F.

Jika $F_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 diterima

$F_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_0 ditolak

3.5.2 Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)

(Sanusi, 2011:138) menjelaskan bahwa setiap Uji signifikansi koefisien regresi diwajibkan agar memahami signifikansi setiap variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y). Dalam hal ini, uji kepentingan parsial penggunaannya untuk melakukan uji coba hipotesis penelitian. Penggunaan nilai ini guna untuk melakukan pengujian ialah t_{hitung} .

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_0 ditolak

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah lokasi dimana tempat melakukan penelitian dalam perolehan data . Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Yongda Plastic Indonesia. PT Yongda Plastics Indonesia dibangun pada tahun 2018 yang berlokasi diKara Industrial Park Blok F no 02,03 Batam. Perusahaan ini bergerak di bidang Industri Manufaktur.

Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan	Bulan	Bulan	Bulan	Bulan	Bulan	Bulan
	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	Nov	Des
Pengajuan Judul	■						
Pencarian Data Awal		■					
Penyusunan Penelitian		■	■	■	■	■	■
Pembuatan Kuesioner						■	
Penyebaran Kuesioner						■	■
Pengumpulan Kuesioner							■
Pengolahan Data							■
Penyelesaian Skripsi							■

Sumber : Peneliti, 2020