

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling vital yang ada di dalam sebuah perusahaan, karna kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang handal dan berkompeten sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan. Upaya yang dilakukan dalam pencapaian tujuan perusahaan sekaligus dapat menunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka diantaranya adalah dengan memberikan Insentif dan Motivasi.

Insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang diharapkan dapat memotivasi para pegawai untuk dapat memberikan hasil kerja yang baik kepada lembaga. Insentif dapat diberikan kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik dan memberikan keuntungan bagi lembaga. Selain sebagai rangsangan, insentif juga mempunyai peranan dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pemberian kompensasi berupa insentif merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja dan merupakan suatu alat penimbul motivasi serta mempunyai daya tarik dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai bahwa dengan melakukan sesuatu mereka bisa mendapat imbalan berupa tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan. Karena lembaga menyadari hanya

dengan pemberian gaji pokok saja kurang dapat memotivasi para pegawai untuk dapat lebih bersemangat dalam bekerja yang akan memuaskan kebutuhannya.

Selain insentif, motivasi juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap orang pasti memiliki latar belakang yang berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan harus mampu melihat apa-apa saja yang menjadi kebutuhan karyawan, serta apa yang diharapkan oleh karyawan di masa mendatang. Motivasi yang baik akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik sehingga akan mempermudah pencapaian tujuan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan diharapkan mampu melakukan upaya-upaya yang akan menaikkan motivasi kerja dalam diri karyawan.

PT. Kawasan Industri Medan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan bidang usaha jasa pengelolaan Kawasan Industri. Kawasan ini didirikan pada tanggal 07 Oktober 1988, dengan komposisi sahamnya terdiri dari Pemerintah RI (pusat) 60%, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara 30%, dan Pemerintah Kota 10%.

PT. Kawasan Industri Medan (persero) didirikan dengan status Badan Usaha Milik Negara (BUMN) melalui Akte Notaris Soeleman Ardjasmioto, SH No.9 Tanggal 07 Oktober 1998 di Jakarta, sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Akte Notaris Ny. Asmara Noer SH, No. 8 dan 9 Tanggal 10 Maret 1998 sebagai akibat dari hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa tanggal 14 Januari 1998 dan telah diubah dengan Akte Notaris Erita Wagewali Sitohang, SH

Nomor 12 tanggal 7 April 2005 dan terakhir telah diubah dengan Akte Notaris Titiek Irawati S.S.H Nomor 42 tanggal 12 September 2008 sesuai dari hasil Keputusan Para Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (persero) PT. Kawasan Industri Medan Kep-114S.MBU2008, No. Kep-23D2.MBU2008, No. 5752836k2008 dan No. 570106522008 tanggal 13 Agustus 2008.

PT. Kawasan Industri Medan (KIM) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak atau berfokus pada bidang usaha jasa pengelolaan kawasan industri melalui penjualan lahan, penyewaan bangunan kantor, penyewaan gudang multifungsi, dan penyewaan bangunan pabrik siap pakai. Secara berkesinambungan PT. Kawasan Industri Medan menarik minat para investor untuk menanamkan investasinya di Sumatera Utara. Sehingga PT. Kawasan Industri Medan terus melakukan pengembangan lahan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Modern”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Modern (Persero)?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Modern (Persero)?

3. Bagaimana pengaruh insentif dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Modern (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Modern (Persero).
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Modern (Persero).
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawasan Industri Modern (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk memberikan insentif dan motivasi kepada karyawan yang memiliki produktivitas atau kinerja kerja yang baik dalam perusahaan.

2. Bagi Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini penulis dapat memperoleh wawasan dan pengetahuan baru serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan gelar sarjana di perkuliahan.

4. Bagi Pihak – Pihak Lain

Diharapkan sebagai bahan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian ini lebih lanjut dan menambah serta meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis lain yang meneliti permasalahan yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Insentif

2.1.1 Pengertian Insentif

Anggriawan, dkk (2015:51) mengemukakan bahwa insentif merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika di dalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Menurut Hasibuan (Rosento 2019:98) Insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, batang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu perusahaan. Menurut Farida (Rosento 2019:98) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka penulis menarik suatu kesimpulan bahwa insentif adalah semua pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa berdasarkan hasil kerja serta prestasi yang diberikan atas suatu perusahaan.

2.1.2 Bentuk Insentif

Menurut Rivai (Rosento 2019:101-103) adapun bentuk program insentif adalah sebagai berikut :

1. Piecework merupakan insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pegawai.
2. Production Bonus merupakan tambahan upah yang diterima karena hasil kerja yang melebihi standar yang ditentukan, dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok, bonus juga dapat diberikan karena pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan.
3. Commission merupakan insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual.
4. Maturity curve merupakan gaji dapat dikelompokkan dalam suatu kisaran dari manual sampai maksimal.
5. Merit pay merupakan penerimaan kenaikan upah terjadi setelah suatu penilaian prestasi.
6. Pay-for-knowledge/pay-for-skill compesantion merupakan pemberian insentif berdasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh pegawai akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk perusahaan melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi perusahaan.
7. Nonmonetary insentif merupakan insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain.
8. Insentif eksekutif merupakan bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.

2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Sihombing dkk (2015:117-118) pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan tertentu, yaitu :

1. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
2. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya.
5. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

2.1.4 Jenis Insentif

Menurut Sihombing dkk (2015:118-119) pada dasarnya pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja pada individu maupun kelompok.

1. Insentif Individu

Insentif individu adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individual. Rencana atau program individual bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Rencana insentif individual bias berupa rencana upah per potong dan rencana upah per jam secara langsung. Pada rencana upah per potong untuk setiap unit barang yang dihasilkan terlebih dahulu berapa yang harus dibayarkan. Oleh karena pembayaran insentif individu sering kali sukar dilakukan, karena untuk menghasilkan sebuah produk diperlukan kerjasama atau ketergantungan dengan yang lain.

2. Insentif Kelompok

Insentif kelompok adalah program bagi hasil dimana anggota kelompok yang memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari kinerja yang diharapkan. Program bagi hasil ini memfokuskan pada peningkatan kualitas, pengurangan biaya tenaga kerja dan hasil terukur lainnya. Pembayaran insentif individu seringkali sulit dilakukan karena untuk menghasilkan suatu produk dibutuhkan kerjasama atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka melebihi standar yang telah ditetapkan. Kemudian para anggotanya dibayarkan dengan menggunakan tiga cara, yaitu :

- a. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
- b. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
- c. Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompoknya.

2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Sihombing dkk (2015:119) beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif, yaitu :

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Komunikasi realistis untuk berhasil.
3. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.

4. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
5. System umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.
6. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

2.1.6 Indikator Insentif

Menurut Priansa (2016:336-338), menyebutkan bahwa secara garis besar keseluruhan insentif dapat digolongkan dalam 2 golongan yaitu :

1. Insentif Material

1) Insentif dalam bentuk uang, terdiri dari :

a. Bonus

Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Diberikan secara selektif dan khusus.

Diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.

b. Komisi

Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.

Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

c. Pembagian Keuntungan (profit share)

Salah satu jenis insentif tentang dalam hal pembayaran dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap pegawai.

d. Kompensasi

Ada dua macam program kompensasi yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu :

a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja.

b) Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara organisasi dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

2) Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial antara lain:

1) Pemberian rumah dinas.

2) Pengobatan secara cuma-cuma.

- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.
 - 4) Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.
 - 5) Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan).
 - 6) Pemberian piagam pembayaran.
 - 7) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi organisasi.
2. Insentif Non-Material
- Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:
- 1) Pemberian gelar (title) secara resmi.
 - 2) Pemberian balas jasa.
 - 3) Pemberian piagam penghargaan
 - 4) Pemberian promosi.
 - 5) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi.
 - 6) Pemberian pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informal.

Maka indikator yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bonus
2. Kompensasi
3. Jaminan Sosial
4. Pemberian Promosi
5. Pemberian pendidikan dan Pelatihan

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi ditinjau dari ilmu Manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat berkaitan dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh bawahan dapat menunjang kearah pencapaian tujuan organisasi. Setiap pemimpin berusaha memberikan motivasi kepada para bawahanya walalupun kenyataannya memiliki hambatan karena setiap prang mempunyai keinginan yang berbeda.

Mengingat peranan manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi, maka penting untuk mendorong gairah kerja pegawai agar mau bekerja keras dan mengerahkan semua kemampuan dan keterampilan yang ada pada dirinya supaya terwujud tujuan perusahaan.

Motivasi berasal dari kata lain yaitu *Movere* yang artinya dorongan atau daya penggerak. Menurut Husein (Tannady 2017:187) Mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Nawawi (Tannady 2017:188) Mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab bagi seseorang dalam berperilaku, dimana perilaku ini dilakukan secara sadar.

2.2.2 Teori-Teori Motivasi

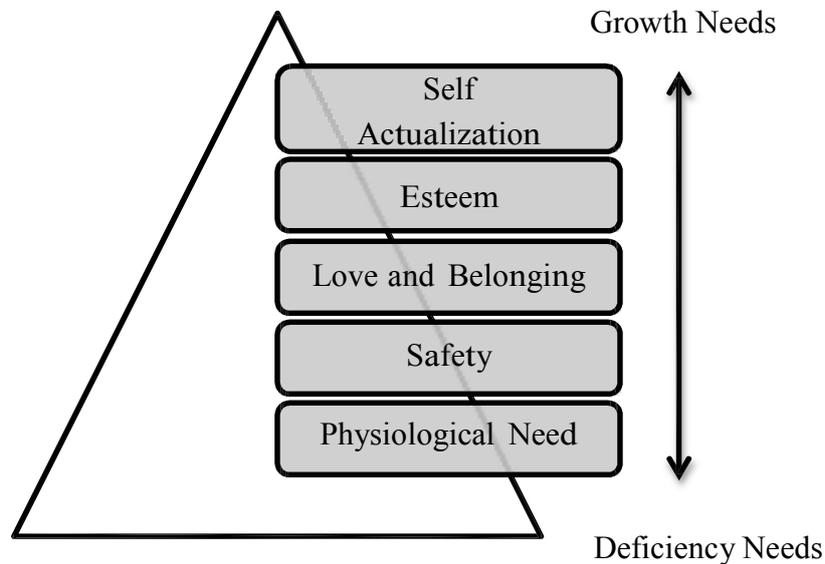
1. Teori Hirarki Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow (Edison, dkk 2018:172) menyatakan bahwa ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki, yaitu adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat dan hubungan seksual.
- b. Kebutuhan Rasa Aman
Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefeksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, sejenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tuadan kebutuhan masa pensiun.
- c. Kebutuhan Sosial
Kebutuhan sosial yang mencakup rasa memiliki, sosial, dan cinta. Merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar dan rasa aman.
- d. Kebutuhan Harga Diri
Individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. Kebutuhan Pengembangan Diri
Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya sudah terpenuhi. Kebutuhan memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Berikut ini adalah piramida teori kebutuhan menurut Abraham Maslow

Gambar 2. 1
Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber : Edison dkk Manajemen Sumber Daya Manusia (2018)

2. Teori Erg Alderfer

Menurut Alderfer kebutuhan Hierarki hanya meliputi tiga perangkat, yaitu :

- a. Kebutuhan akan eksistensi (Existence) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara dan istirahat.
- b. Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (Relatedness) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan (Growth) yaitu kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan. Berikut ini teori dua faktor menurut Herzberg :

Tabel 2. 1
Teori Dua Faktor Herzberg

TEORI DUA FAKTOR HERZBERG	
Faktor Higiene (Hygiene Factors)	Faktor Motivasi (Motivator Factors)
<input type="checkbox"/> Kebijakan perusahaan dan pengurus	<input type="checkbox"/> Prestasi
<input type="checkbox"/> Pengawasan	<input type="checkbox"/> Pengakuan
<input type="checkbox"/> Gaji	<input type="checkbox"/> Bekerja sendiri
<input type="checkbox"/> Hubungan interpersonal	<input type="checkbox"/> Tanggung jawab
<input type="checkbox"/> Kondisi kerja	<input type="checkbox"/> Kemajuan

Sumber : Edison dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia (2018)

Teori McClelland

Menurut Gibson, dkk (Edison, dkk 2018:178) mengajukan teori motivasi yang berkaitan dengan konsep belajar. Banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi (need for achievement)
2. Kebutuhan berafiliasi (need for affiliation)
3. Kebutuhan berkuasa (need for power)

2.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Tambunan (2015:195), berdasarkan sifatnya motivasi dikelompokkan menjadi dua motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu :

- a. Motivasi Positif (positive motivation)
Motivasi seorang pimpinan kepada bawahan dengan memberikan penghargaan atas prestasi yang diberikan mereka kepada organisasi. Melalui pemberian motivasi positif ini, maka akan meningkatkan semangat dan gairah kerja para karyawan.
- b. Motivasi Negatif (negative motivation)

Motivasi seorang pimpinan kepada bawahan dengan memberikan hukuman atau sanksi kepada para karyawan yang menunjukkan kinerja yang buruk. Melalui motivasi ini akan menambah semangat kerja para karyawan, sebab mereka akan merasa takut untuk di hukum kembali.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Edison, dkk (2018:181) Terdapat lima yang menjadi indikator dalam motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

Maka indikator yang digunakan dalam peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan Harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap organisasi maupun perusahaan menginginkan agar perusahaannya dapat berkembang dengan baik, maka hal ini di dorong dengan peningkatan kerja seluruh pegawai. Terdapat peningkatan secara kuantitas dan kualitas dari hasil yang maksimal ang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan jobdescription yang telah dilakukan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (Busro 2018:88) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Sedangkan menurut Soelaiman Sukmala (Tannady 2017:153) menyatakan bahwa Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dimana keluarannya dapat berupa produk atau jasa dalam periode tertentu dan memiliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya.

Berdasarkan definisi diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam hal ini kinerja yang dicapai pegawai dalam sebuah organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam organisasi, agar tercapai tujuan dari organisasi.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pegawai maupun yang bersumber dari organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam jurnal Bahrum dan Sinaga (2015:137) mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja adalah Kemampuan (ability) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal

yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan diatas, dapat diperjelas bahwa:

a) Faktor kemampuan (Ability)

Secara Psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih efektif perlu diterapkan beberapa indikator kinerja. Menurut Edison,dkk (2018:193) antara lain sebagai berikut :

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian
4. Taat asas

Dari indikator diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan /atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas, tidak saja harus memenuhi target kualitas dan tempat waktu juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Maka indikator yang digunakan dalam peneliti adalah sebagai berikut :

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian
4. Taat asas

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan pendukung atau panduan bagi sebuah penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian Terdahulu	Judul	Hasil Penelitian
1.	Koko Happy Anggriawan, Djahmur Hamid & M. Djudi Mukzam (2015)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Suka Alam Kota Batu, Jawa Timur.	Pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 42,479, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,111. Karena nilai F hitung > F tabel yaitu 42,479 > 3,111 maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H ₀ ditolak dan H ₁ diterima sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel-variabel bebas yaitu Insentif (X ₁) dan Motivasi (X ₂).
2.	Aidil Amin Effendy & Armina Fadhilah (2018)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan.	Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai f hitung > f tabel yaitu 34,288 > 3,18 dan nilai sig < 0,05 atau 0,000 < 0,005 "Maka, Insentif dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan"
3.	Yolanda Safitri (2018)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan	Berdasarkan nilai F hitung adalah 22,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F tabel 3,232 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel yakni 22,304 > 3,232, Nilai 22,304 lebih besar dari 3,232 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel, artinya H ₀ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

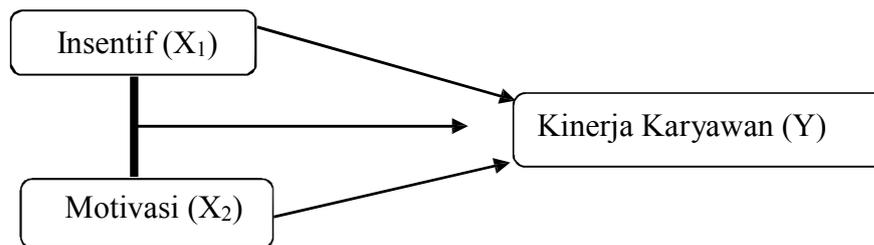
2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Uma Sekaran dalam Sugiyono, 2017:88).

Berdasarkan teori, maka dapat dilihat kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Insentif (X₁) dan Motivasi (X₂), terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

Variabel-variabel tersebut akan dianalisis dalam penelitian sehingga diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 2.2.

Gambar 2. 2
Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2021

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan masalah yang diteliti, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Insentif

Ho : Tidak ada pengaruh secara parsial variabel insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Kawasan Industri Modern (Persero)

Ha : Ada pengaruh secara parsial variabel Insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Kawasan Industri Modern (Persero)

2. Motivasi

Ho : Tidak ada pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kawasan Industri Modern (Persero)

Ha : Ada pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kawasan Industri Modern (Persero)

3. Insentif dan Motivasi

Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kawasan Industri Modern (Persero)

Ha : Ada pengaruh secara simultan antara variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kawasan Industri Modern (Persero)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam Menyelenggarakan penelitian ini peneliti menggunakan penelitian jenis Kuantitatif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik inferensial/induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametric yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran polasi melalui data sampel dan kedua metode tersebut untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Kawasan Industri Medan (Persero) yang berada Jl. Pulau Batam No. 1 Areal Kawasan Industri Modern (Persero) Tahap II, Seantis Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan dari bulan Februari sampai September 2021.

Tabel 3.1
JADWAL KEGIATAN PENELITIAN DAN PENULISAN SKRIPSI

NO	KEGIATAN	WAKTU KEGIATAN																											
		MAR-2021				APR-2021				MEI-2021				JUN-2021				JUL-2021				AGUS-2021				SEPT-2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																											
2	Acc judul			■																									
3	Persetujuan pembimbing				■																								
4	Penyusunan proposal					■	■	■																					
5	Bimbingan proposal							■	■	■	■																		
6	Seminar proposal												■																
7	Revisi proposal													■	■	■													
8	Pengumpulan data																■	■											
9	Pengolahan & analisi data																	■	■	■									
10	Bimbingan skripsi																			■	■	■	■						
11	Pemeriksaan buku																										■		
X																													

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:115) mengemukakan bahwa Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian yang menjadi populasi adalah pegawai PT. Kawasan Industri Modern (Persero) sebanyak 114 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116) mengemukakan bahwa Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Noor (2011:148) Pengambilan Sampel (Sampling) adalah Proses memilih jumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = eror

Standar eror ditentukan 5% dari rumus tersebut, maka dapat dihitung jumlah sebagai berikut :

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2} = 88.71$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 89 sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Merupakan pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan-pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden yang menjadi sampel penelitian.

b. Dokumentasi

Merupakan pengumpulan data dan informasi dari buku-buku, dokumen, jurnal dan internet yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu

c. Observasi

Merupakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian

d. Wawancara

Merupakan Tanya jawab kepada responden yang dianggap dapat memberikan jawaban/penjelasan tentang hal-hal maupun data yang diperlukan

3.5 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017:132) mengemukakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, skala likert yang digunakan berbentuk positif. Untuk bentuk pernyataan positif, angka 5 menunjukkan bahwa responden sangat mendukung pertanyaan-pertanyaan yang diberikan, dan angka 1 menunjukkan bahwa responden sangat tidak mendukung terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan.

Tabel 3. 1
Interval Bentuk Pernyataan Positif

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono,2017

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja untuk analisa dari variabel tersebut. Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Insentif (X ₁)	Insentif adalah semua pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa berdasarkan hasil kerja serta prestasi yang diberikan atas suatu perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Bonus <input type="checkbox"/> Kompensasi <input type="checkbox"/> Jaminan Sosial <input type="checkbox"/> Pemberian Promosi <input type="checkbox"/> Pemberian Pendidikan dan Pelatihan 	Likert
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kebutuhan Fisiologis <input type="checkbox"/> Kebutuhan rasa aman <input type="checkbox"/> Kebutuhan untuk disukai <input type="checkbox"/> Kebutuhan harga diri <input type="checkbox"/> Kebutuhan pengembangan diri 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas untuk mencapai tujuan dari perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Target <input type="checkbox"/> Kualitas <input type="checkbox"/> Waktu penyelesaian <input type="checkbox"/> Taat asas 	Likert

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Uji instrumental merupakan suatu uji atau alat ukur untuk mengukur sesuatu dengan hasil yang konsisten yang sangat penting digunakan dalam sebuah penelitian. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kuesioner yang dibuat dan dapat diandalkan untuk sebuah penelitian.

3.7.2 Uji Validitas

Menurut Noor (2011:132) mengemukakan bahwa validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrument. Dalam penelitian ini teknik dalam pengujiannya adalah dengan melakukan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner yaitu :

Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid atau bila signifikan $\alpha 5\% = (0,5)$.

Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrument tersebut tidak valid. Dalam melakukan penguraian validitas, penulis menggunakan alat bantu program SPSS.

3.7.3 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011:130) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini

berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Cronbach Alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi koefisien internal realibilitasnya dan nilai Cronbach Alpha yang menunjukkan $\alpha \geq 0,70$ dianggap sudah cukup memuaskan.

1. Jika nilai cronbach alpha $> 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi.
2. Jika nilai cronbach alpha $> 0,8$ artinya seluruh item adalah reliabilitas dan memiliki reliabilitas yang kuat.
3. Jika nilai cronbach alpha $> 0,9$ atau nilai cronbach alpha = 1 artinya reliabilitas sempurna.
4. Jika nilai cronbach alpha antara 0.70 – 0.90 artinya reliabilitas tinggi.
5. Jika nilai cronbach alpha $< 0,50$ artinya reliabilitas rendah.
6. Jika alpha rendah, kemungkinan salah satu atau beberapa pernyataan atau item tidak reliable.

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji model regresi tersebut baik atau tidak. Dalam kaidah statistik ekonometrika, apabila menggunakan regresi liner berganda, perlu melakukan pengujian terlebih dahulu kemungkinan pelanggaran asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dimaksud untuk memastikan bahwa model regresi berganda terpenuhi maka alat ukur statistik linear berganda dapat digunakan.

3.7.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai statistik parametrik, jika data tidak terdistribusikan dengan normal dapat dipakai non-parametrik. Suatu model regresi yang valid adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

3.7.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel tersebut tidak original. Variabel original adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel independent sama dengan nol. Ada tidaknya multikolonieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation (VIF).

1. $VIF > 10$: antara variabel independent terjadi multikolonieritas.
2. $VIF < 10$: antara variabel independent tidak terjadi multikolonieritas.

3.7.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka tersebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun dasar untuk menganalisisnya, yaitu :

1. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dalam menganalisis data ini peneliti menggunakan aplikasi software SPSS 22. Adapun model persamaan yang digunakan regresi sampelnya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b ₁ ,b ₂	= Koefisien Regresi
X ₁	= Insentif
X ₂	= Motivasi
e	= Epison

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H₀ ditolak). Sebaiknya

disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3.7.6 Uji Hipotesis

3.7.6.1 Uji signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh dari X terhadap Y dilakukan uji-t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas yaitu Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat kepercayaan 5% (0,05).

Dengan Kriteria pengambilan keputusan berikut :

1. Jika $T_{\text{hitung}} \geq T_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F adalah uji serentak yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) bekerja secara bersama-sama dalam mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

1. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ (tidak berpengaruh)
2. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ (berpengaruh)

3.7.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya jika R^2 semakin mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.