

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Amelia Tifani
Npm : 20210034
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul : Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan

Telah diterima dan terdaftar pada fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas HKBP Nommesen Medan.

Dengan demikian skripsi ini telah dilengkapi dengan syarat – syarat akademis untuk menempuh Ujian Skripsi untuk menyelesaikan studi.

SARJANA ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PROGRAM STRATA SATU (S-1)

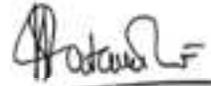
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

Pembimbing I



Dr. Drs. Nalom Siagian, MM

Pembimbing II



Dra. Natalia E.T Sihombing, Msi

Ketua Program Studi



Dr. Drs. Kepler Sinaga, MM



Dekan

Dr. Drs. Nalom Siagian, MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan saat ini, menunjukkan organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak positif bagi perusahaan.

Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan insentif dan motivasi kerja kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu terciptanya kepuasan kerja organisasi yang bersangkutan, yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Untuk itu sangat

penting untuk organisasi memberikan faktor pendorongan atau motivasi kerja kepada karyawan-karyawannya, sehingga apa yang di inginkan dapat tercapai.

Motivasi adalah sebagai semangat membara dalam kebutuhan, keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan fisik dan mental energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau proses yang dapat dilakukan untuk menggerakkan seseorang (karyawan) agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak sehingga tujuan dapat dicapai.

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan sama sekali. Maka dari itu, karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan atau organisasi yang penting dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas pencapaiannya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan atau penurunan jabatan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama.

Pada prinsipnya, masalah kinerja karyawan berhubungan dengan terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Ada kalanya karyawan yang merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan akan merasa puas dalam pekerjaannya dan hal ini bisa berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, dalam beberapa kasus, peningkatan atau stabilnya kinerja karyawan bisa mendorong perusahaan untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawannya secara otomatis. Upaya meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar karyawannya mampu bekerja lebih baik lagi. Salah satu faktor pendorongnya yaitu berupa insentif.

Pemberian insentif kepada karyawan sangatlah penting dalam merangsang untuk melakukan pekerjaan melebihi standar yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu, insentif juga berfungsi sebagai penghargaan dari pimpinan kepada karyawan yang mempunyai keahlian atau kemampuan yang lebih atau berbakat.

Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja. Untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan di kantor PT. Toba Pulp Lestari ini setiap karyawannya mendapatkan insentif. Insentif tersebut diberikan PT. Toba Pulp Lestari setempat yang jumlah per orangnya berbeda – beda sesuai dengan Posisi dan terget yang diberikan kepada masing – masing karyawan tersebut. Hal tersebut dilakukan dengan harapan berpengaruh bagi kinerja setiap karyawan di PT. Toba Pulp Lestari.

PT. Toba Pulp Lestari, Tbk adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan pulp atau bubur kertas. Produk yang dihasilkan oleh PT. Toba Pulp Lestari, Tbk adalah Pulp dengan bahan baku Eucalyptus yang merupakan hasil hutan tanaman industri yang membutuhkan waktu tumbuh sekitar 4 – 5 tahun. PT.Toba Pulp Lestari, Tbk yang berlokasi di desa Simumbal, Kecamatan Parmonangan, Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara, merupakan salah satu industri strategis penghasil devisa diantara 5.935 unit pabrik sejenis yang terdapat di dunia dengan kapasitas produksi terpasang 210.459.000 ton Pulp per tahun.

Dari total produksi tersebut, sekitar 70% diekspor ke mancanegara, sisanya 30% untuk kebutuhan pasar domestik.

Bentuk insentif yang diberikan PT. Toba Pulp Lestari yang diberikan kepada karyawan tetap dan juga karyawan tidak tetap adalah tunjangan dan juga upah atau premi yang diberikan sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku, yaitu:

1. Standar pada karyawan tetap yang memiliki target atau basis per bulannya mencapai kurang lebih 1 ton, jika melewati basis tersebut karyawan PT. Toba Pulp Lestari berhak mendapatkan upah atau premi yang bayarannya akan dikalikan sesuai jumlah yang melebihi basis yang sudah ditentukan perusahaan. Selain itu, diberikan kesejahteraan kepada seluruh karyawan tetap dalam bentuk tunjangan yang meliputi tunjangan anak dan isteri/suami (bagi yang sudah menikah) fasilitas disediakan tempat tinggal perumahan yang layak huni bagi karyawan yang berdomisili di luar Tapanuli Utara, asuransi jiwa, berupa BPJS, asuransi kesehatan berupa Margie Andalan, perawatan kesehatan seperti klinik di mill dan setiap sektor, perawatan kesehatan, cuti melahirkan, persiapan masa pensiun, cuti saudara kandung menikah, dan tunjangan kesejahteraan lainnya (menikah, meninggal, dan melahirkan) yang berlaku di seluruh areal operasional PT. Toba Pulp Lestari.
2. Insentif yang diberikan kepada karyawan tidak tetap yang sifatnya melebihi dari jam kerja yang sudah diatur oleh perusahaan (8 jam/hari) atau lembur akan mendapatkan premi yang bayarannya akan dikalikan sesuai dengan tingkat. Selain itu juga yaitu, fasilitas disediakan tempat tinggal perumahan yang layak huni bagi karyawan yang berdomisili di luar Tapanuli Utara dan asuransi jiwa, berupa BPJS,

perawatan kesehatan seperti klinik di mill dan setiap sektor, perawatan kesehatan.

Adapun pemberian premi dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Premi yang Diberikan Karyawan Per Desember 2023

No	Premi	Karyawan	Presentase
1	1.000.000 – 2.000.000	80	56 %
2	2.000.000 – 3.000.000	20	12 %
3	3.000.000 – 4.000.000	20	12 %
4	4.000.000 – 5.000.000	8	5 %
5	5.000.000 – 6.000.000	10	8 %
6	6.000.000 – 7.000.000	7	5 %
7	7.000.000 – 8.000.000	4	1 %
8	8.000.000 – 9.000.000	1	1 %
Jumlah		150	100 %

Sumber : Data yang diolah dari PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan

Pembagian insentif diberikan sesuai dengan jabatan dibagikan secara merata sejumlah karyawan yang bekerja di PT. Toba Pulp Lestari. Berdasarkan hasil tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan premi terendah sebanyak 80 orang dan karyawan yang mendapatkan premi tertinggi hanya ada 1 orang. Insentif yang diberikan oleh PT. Toba Pulp Lestari diharapkan dapat memberikan energi positif untuk karyawan yang bekerja, dan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan pencapaian target yang ditetapkan oleh PT. Toba Pulp Lestari.

PT. Toba Pulp Lestari memberikan promosi dan penghargaan berdasarkan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia, secara adil dan transparan. Motivasi karyawan dapat kita lihat dari ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan PT. Toba Pulp Lestari dalam bekerja. Salah satunya pelanggaran yang sering dilakukan karyawan terhadap peraturan perusahaan adalah mengenai tingkat kehadiran karyawan di kantor. Kenyataan yang terdapat di lapangan masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor, karyawan tersebut juga sering menunda – nunda pekerjaan. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan PT. Toba Pulp Lestari tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana insentif dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan. Dengan mengambil judul **“Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan ?

3. Apakah insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Secara teoritis

- 1) Bagi penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengetahuan peneliti tentang hal – hal yang berkaitan tentang insentif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan serta mengembangkan ilmu yang telah didapat selama kuliah.
- 2) Bagi para akademisi, dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan di bidang ilmu sosial dan ilmu politik, khususnya jurusan administrasi bisnis. Bagi para

peneliti lebih lanjut, dapat dijadikan referensi di dalam pengembangan pengetahuan di ilmu sosial dan ilmu politik dan pada bidang bisnis, khususnya mengenai insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Secara praktis

- 1) Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan dampak positif pada hubungan perusahaan dengan karyawan sebagai referensi dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan insentif dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan kedepannya.
- 2) Bagi Program Studi Administrasi Bisnis, memberikan bahan pembelajaran bagi mahasiswa administrasi bisnis dalam membuat suatu penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Insentif

2.1.1. Pengertian Insentif

Manajer yang baik pada sebuah perusahaan harus memperhatikan setiap karyawannya baik dari segi kenyamanan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kualitas karyawan. Kualitas karyawan bisa dilihat dari pekerjaannya, karyawan yang berkualitas harus diberi perbedaan dan diberi *reward*, contohnya seperti memberikan insentif.

Menurut Mangkunegara dalam Sihombing dkk (2015:117) insentif merupakan “suatu penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi”.

Menurut Hasibuan (2012:118), mengemukakan bahwa insentif merupakan “tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan 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. 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.

2.1.3. Indikator Insentif

Menurut Sarwoto dalam Yusuf dan Adam (2017), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan :

1. Insentif Material

Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Insentif ini meliputi:

a. Insentif dalam bentuk uang

- 1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi – bagi antara pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) Profil Share, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya 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 peserta.

4) Kompensasi yang ditanggihkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:

- Pensiun

Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b. *Insentif dalam bentuk jaminan sosial*

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial antara lain :

- Pembuatan rumah dinas

- Pengobatan secara Cuma – cuma

- Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis

- Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang yang dibelinya dari koperasi anggota

- Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji

- Biaya pindah

- Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

- Dan lain – lain.

2. Insentif Non Material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

a. Pemberian gelar (title) secara resmi

b. Pemberian tanda jasa atau medali

c. Pemberian piagam penghargaan

d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi didepan umum maupun secara pribadi

e. Ucapan teimakasih secara formal maupun informal

f. Pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan)

g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja

h. Pemberian hak apabila meninggal dunia dimakamkan ditaman makam pahlawan

i. Dan lain – lain.

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 bisa berupa rencana upah per potong dan rencana upah perjam 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 prestasinya
- 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.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2009:109). Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

Motivasi mempersoalkan “bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan” (Hasibuan dalam Sutrisno, 2009:110). Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut

merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Adapun, Siagian dalam (Sutrisno, 2009:110), mengatakan bahwa “motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan sikap, perilaku, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing – masing anggota organisasi”.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah diterapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2009:111)

2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Melayu S.P Hasibuan, 2016:221), yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku
12. Dan lain sebagainya.

2.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Berikut adalah 5 (lima) tingkatan kebutuhan menurut Maslow dalam (Hendy Tannady, 2017:192-193) sebagai berikut:

1. *Physiological Needs*

Ini adalah tingkatan terendah dalam piramida kebutuhan Maslow. Kebutuhan ini berkaitan dengan berbagai fungsi dari tubuh manusia. Kebutuhan ini meliputi air, makan, kebutuhan seksual dan udara yang bersih.

2. *Security Or Safety Needs*

Kebutuhan ini berada pada tingkat kedua piramida Maslow. Kebutuhan ini berkaitan dengan perasaan ingin terbebas dari bahaya, individu ingin lingkungan dan kondisi yang aman baik dalam hal keamanan dan kenyamanan diri juga terkait ekonomi.

3. *Social Needs*

Kebutuhan ini berada pada tingkat ketiga piramida Maslow. Kebutuhan ini berkaitan dengan berbagai kebutuhan sosial yang dibutuhkan manusia pada umumnya seperti rasa, persahabatan dan pertemanan.

4. *Esteem Needs*

Kebutuhan ini berada pada tingkat keempat piramida Maslow. Kebutuhan ini berfokus pada keinginan untuk dihargai atau memperoleh penghargaan.

5. *Self-Actualization Needs*

Kebutuhan ini berada pada puncak piramida Maslow. *Self-actualization needs* mengacu kepada keinginan individu untuk memaksimalkan segala potensi yang dimilikinya agar mencapai hasil unggul pada apa yang dikerjakannya.

2.2.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. (Sutrisno, 2009:116)

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- Keinginan unruk dapat hidup
- Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor ekstern itu adalah:

- Kondisi lingkungan kerja
- Kompensasi yang memadai
- Supervisi yang baik
- Adanya jaminan pekerjaan
- Status dan tanggung jawab

2.2.5. Hal – hal yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, pimpinan perlu memperhatikan hal – hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan menurut (Sutrisno, 2009:144-146), yaitu:

a. Memahami Perilaku Bawahan

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing – masing.

b. Harus Berbuat Dan Berprilaku Realistis

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira – kira sama dengan kemampuan mereka masing – masing.

c. Tingkat Kebutuhan Setiap Orang Berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

d. Mampu Menggunakan Keahlian

Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk – beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apa lagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas.

e. Pemberian Motivasi Harus Mengacu Pada Orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

f. Harus Dapat Memberi Keteladanan

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pimpinannya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja, manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang, manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan

antar manajer dengan karyawan, memiliki kemampuan tentang gambaran kinerja karyawan, memiliki pemahaman terkait format skala dan instrumennya, dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

Kinerja menurut Rivai dan Basri dalam (Bintoro dan Daryanto, 2017:106) kinerja adalah “hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Menurut Veithzal dalam (Bintoro dan Daryanto, 2017:108) kinerja merupakan “perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Menurut Soclaiman Sukmalana dalam (Hendy Tannady, 2017:153) 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 pengalaman”.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017:109-110) yaitu:

a. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja.

b. Lingkungan kerja

Merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan.

c. Prioritas Kerja

Memberikan prioritas kerja yang jelas, karyawan akan merasa kebingungan jika pimpinan memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas dan memberikan kesempatan untuk mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah ditentukan.

d. Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik mampu mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Memberikan dukungan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, serta mengajak karyawan terlibat dalam proyek yang sedang dikerjakan. Pimpinan juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat pimpinan membutuhkan skill tersebut maka bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan.

e. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus dapat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan

tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins dalam (Bintoro dan Daryanto, 2017:107-108):

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mencantumkan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang dibuat oleh penulis. Penelitian terdahulu merupakan pendukung atau panduan bagi sebuah penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut:

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variable	Hasil Penelitian
1	Eli Ernawati	Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Cabang Cibitung	Pemberian Insentif (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Insentif kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai t hitung variabel insentif kerja (X_1) lebih besar dari 1 tabel ($3,963 > 1,69236$) dengan nilai signifikan di atas 0,05 yaitu 0,343. Nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X_2) lebih besar dari nilai t tabel ($2,236 > 1,69236$) dengan signifikan di atas 0,05 yaitu 0,815. nilai F hitung $4,058 > 3.28$ F tabel dengan nilai signifikan sebesar 0,359 sehingga lebih besar dari probabilitas 0.05.

2	Yolanda Safitri	Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada pt. Telkom akses Medan	Pemberian Insentif (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan nilai Fhitung adalah 22,304 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan Ftabel 3,232 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian Fhitung > Ftabel yakni 22,304 > 3,232, Nilai 22,304 lebih besar dari 3,232 menunjukan thitung lebih besar dari ttabel, artinya H_0 ditolak sehingga 58 dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan
3	Aidil Amin Effendy & Armina Fadhilah	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan	Pemberian Insentif (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)	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"

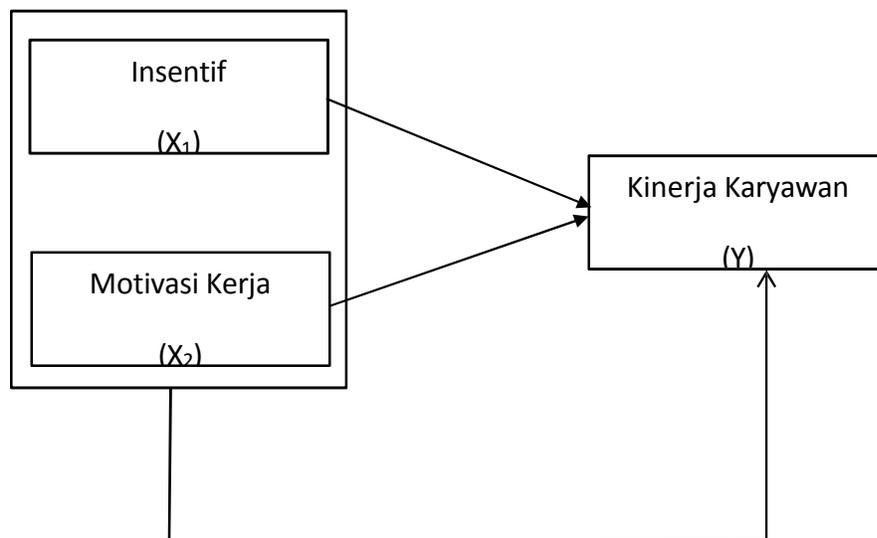
Berdasarkan penelitian terdahulu diatas:

1. Dari judul penelitian Eli Ernawati terdapat kesamaan judul penelitian, tetapi berbeda tempat penelitian, yaitu di PT. Federal International Cabang Cibitung.
2. Dari judul penelitian Yolanda Safitri terdapat kesamaan judul penelitian, tetapi berbeda tempat penelitian, yaitu di PT. Telkom Akses Medan.
3. Dari judul penelitian Aidil Amin Effendy & Armina Fadhilah terdapat kesamaan judul penelitian, tetapi berbeda tempat penelitian, yaitu di PT. Calibramed Jakarta Selatan.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah penting.

Berdasarkan teori, maka dapat dilihat kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan dari variable independent, dalam penelitian ini adalah Insentif (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), 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



2.1.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya masih teoretis atas pertanyaan penelitian. Pendugaan jawaban atau hipotesis ini, di konstruksi melalui teori – teori yang digunakan. Ketika hipotesis telah dirumuskan sebagai gambaran jawaban pertanyaan, kemudian peneliti melakukan penelitian dengan prosedur ilmiah sehingga didapatkan informasi yang bisa menjawab, apakah dugaan awal tadi terbukti benar atau tidak (Nalom Siagian, 2021:62).

Maka dari uraian masalah yang ada, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

1. Insentif

H_0 : Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan

H_a : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan

2. Motivasi Kerja

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan

H_a : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan

3. Insentif dan Motivasi Kerja

H_0 : Insentif dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan

H_1 : Insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam menyelenggarakan penelitian ini peneliti menggunakan penelitian jenis asosiatif yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan, Desa Aekraja, Kabupaten Tapanuli Utara, Provinsi Sumatera Utara. Kegiatan penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan April 2024.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Waktu Penelitian						
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Pengajuan Judul							
2	Acc Judul							
3	Penyusunan Proposal							
4	Bimbingan Proposal							
5	Seminar Proposal							
6	Revisi Proposal							
7	Penelitian							
8	Pengolahan Data dan Analisis Data							
9	Bimbingan Skripsi							
10	Periksa Buku							

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dapat dikatakan “kumpulan” banyak sampel penelitian, sehingga didalam penelitian sangat diperlukan penentuan sampel tersebut sebagai cara untuk “memudahkan” dalam membaca fenomena atau realitas yang ada (Nalom Siagian, 2021:53).

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 orang yang merupakan karyawan di PT. Toba Pulp Lestari Kecamatan Parmonangan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah refleksi langsung dari populasi, dimana potret realitas yang akan di data berada sepenuhnya dalam sampel tersebut. Kerangka diperlukan agar dalam kerjanya, peneliti memiliki arah dan tujuan yang pasti. Sebagaimana dipahami bersama, bahwa sampel merupakan cuplikan/sebagian dari populasi dimana karakteristik dan realitas yang berada padanya akan di cermati (Nalom Siagian, 2021:54).

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Besaran sampel

N = Besaran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan yang tidak bisa ditolerir

sebesar 10%

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka ukuran sampel yang diperoleh, yaitu:

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

$$n = \frac{150}{1+150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1+1,5}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel (n) yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden untuk mewakili populasi yang ada.

3.4. Variabel dan Skala Pengukuran

3.4.1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas, adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab/kausa terjadinya perubahan pada variabel yang lain dalam konteks riset tersebut (Nalom Siagian, 2021:40). Variabel ini disimbolkan dengan variabel “X”.

X₁: Insentif

X₂: Motivasi Kerja

3.4.2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dengan kata lain variabel ini juga menjadi akibat karena adanya variabel bebas tersebut (Nalom Siagian, 2021:41). Variabel ini disimbolkan dengan variabel “Y”.

Y : Kinerja Karyawan

3.4.3. Skala Pengukuran Data

Teknik skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode skala Likert. Menurut Noor (2011:128) skala Likert merupakan salah satu teknik pengukuran sikap yang paling sering digunakan dalam riset pemasaran. Berikut contoh tabel skala Likert:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Likert

No	Skala Likert	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisioner

Merupakan pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan – pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang akan di isi oleh responden yang menjadi sampel penelitian

2. Dokumentasi

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

3. Observasi

Merupakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian

4. Wawancara

Merupakan tanya jawab kepada responden yang dianggap dapat memberikan jawaban atau penjelasan tentang hal – hal maupun data yang diperlukan.

3.6. Definisi Oprasional

Definisi oprasional adalah aspek penting dalam penelitian yang menjelaskan cara mengukur atau menentukan variabel tertentu secara konkret dan terukur. Definisi oprasional biasanya digunakan dalam penelitian kuantitatif dan merupakan langkah penting dalam memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Insentif (X ₁)	Insentif adalah semua pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa berdasarkan hasil kerja prestasi yang diberikan atas suatu perusahaan	1. Insentif material 2. Insentif non material	Likert
2	Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja merupakan dorongan dan dukungan yang diberikan kepada karyawan untuk semakin semangat dan sungguh-sungguh mengerjakan tugasnya demi tercapainya tujuan perusahaan	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan hubungan sosial 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan dalam periode tertentu	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

3.7. Uji Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Tujuan melakukan uji validitas adalah untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat dan konsisten. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa item – item atau pertanyaan dalam alat ukur tersebut memang benar – benar mampu mengukur variabel yang telah ditetapkan, serta untuk menilai apakah hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan dan bermanfaat untuk memenuhi tujuan penelitian. Uji validitas biasanya dilakukan pada tahap awal penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menghasilkan data yang valid. Dalam penelitian ini teknik dalam pengujiannya adalah dengan melakukan uji korelasi antara skor (nilai) tiaptiap 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 versi 23.

3.7.2. 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

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai statistik parametik, 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.

3.8.2. 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.

3.8.3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas 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 multikolinieritas 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.

3.8.4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (insentif dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dalam menganalisis data ini peneliti menggunakan aplikasi software SPSS versi 23. 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 Kerja

e = epision

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaiknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji 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.

3.9.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

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

1. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka Hipotesis ditolak (Tidak Berpengaruh)
2. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka Hipotesis diterima (Berpengaruh)

3.9.3. Uji 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.