

**PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. INDUSTRI KARET DELI MEDAN**

SKRIPSI

**IKHSAN FAHREZA. R
158320066**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/3/21

Access From (repository.uma.ac.id)15/3/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif dan Komitmen Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Industri Karet Deli Medan
Nama : IKHSAN FAHREZA. R
NPM : 158320066
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing


(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

Pembimbing I


(Teddi Prihadi, SE., MM)

Pembimbing II

Mengetahui :


(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)

Dekan


(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 13/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 Mei 2020

Yang Membuat Pernyataan,



Ikhsan Fahreza. R

15.832.0066

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR / SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civis akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : IKHSAN FAHREZA. R
NPM : 158320066
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non- Exclusive Royalty – free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Insentif dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Deli Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 13 Mei 2020
Yang menyatakan,



Ikhsan Fahreza. R
15.832.0066

ABSTRAK

Ihsan, Pengaruh Insentif dan Komitmen terhadap terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan “, Skripsi, 2020

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif dan Komitmen terhadap terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Industri Karet Deli Medan yang berjumlah 65 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 65 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel insentif mempengaruhi kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan (2) secara parsial variabel komitmen mempengaruhi kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif dan komitmen mempengaruhi kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan

Kata kunci Insentif dan Komitmen, Kinerja

ABSTRACT

Ihsan, Effect of Incentives and Commitments on the performance of employees of PT. Industri Karet Deli Medan ", Thesis, 2020

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of incentives and commitments on the performance of employees of PT. Industri Karet Deli Medan

The research method used is associative research, where variables are measured on a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees of PT. Industri Karet Deli Medan, amounting to 65 people. Sampling with saturated sampling method or better known as the census. In this study the total population is relatively small as many as 65 people. Data processing using SPSS software version 23, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis.

The results showed that: (1) partially incentive variables affect the performance of employees of PT Deli Rubber Industry Medan (2) partially commitment variables affect the performance of employees of PT Deli Rubber Industry Medan (3) simultaneously there are positive and significant influences between variables incentives and commitments affect the performance of employees of PT. Industri Karet Deli Medan

Keywords: *Incentives and Commitments, Performance*

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja.....	6
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	6
2.1.2 Tinjauan Penilaian Kinerja.....	7
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	9
2.2 Insentif.....	9
2.2.1 Pengertian Insentif	9
2.2.2 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif	11
2.2.3 Indikator Insentif.....	12
2.3 Komitmen.....	14
2.3.1 Pengertian Komitmen.....	14
2.3.2 Manfaat Komitmen	15
2.3.3 Indikator Komitmen	16
2.4 Penelitian Terdahulu	17
2.5 Kerangka Konseptual	19
2.6 Hipotesis.....	21

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.1.1 Jenis Penelitian	22
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	22
3.1.3 Waktu Penelitian	22
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.2.1 Populasi	23
3.2.2 Sampel	23
3.3 Definisi Operasional.....	24
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.6 Teknik Analisis Data	26
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	26
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	27
3.6.3 Uji Statistik.....	27

3.6.4 Koefisien Determinasi.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	31
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	31
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan PT. Industri Karet Deli Medan.....	32
4.1.3 Struktur Organisasi.....	33
4.1.4 Deskripsi Pekerjaan.....	34
4.1.5 Penyajian Data Responden.....	38
4.1.6 Penyajian Data Angket Responden	40
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	41
4.3 Uji Asumsi Klasik	44
4.4 Model Regresi Linier Berganda.....	49
4.5 Uji Koefisien Detrerminasi (R^2).....	51
4.6 Uji Hipotesis.....	52
4.7 Pembahasan.....	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	58
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	18
3.1	Rencana Waktu Penelitian	22
3.2	Daftar Populasi Karyawan PT. Industri Karet Deli Medan	23
3.3	Operasional Variabel.....	24
3.4	Bobot Nilai Angket	26
4.1	Jenis Kelamin Responden	39
4.2	Usia Responden.....	39
4.3	Statistik Deskriptif Variabel Insentif	40
4.4	Statistik Deskriptif Variabel Komitmen.....	41
4.5	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja.....	41
4.6	Validitas Variabel Insentif	42
4.7	Validitas Variabel Komitmen	42
4.8	Validitas Variabel Kinerja.....	43
4.9	Relibialitas Data Variabel X_1	44
4.10	Relibialitas Data Variabel X_2	44
4.11	Relibialitas Data Variabel Y	45
4.12	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	49
4.13	Hasil Uji Multikolinieritas.....	50
4.14	Tabel Regresi Linear	51
4.15	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	54
4.15	Tabel Anova	55
4.15	Hasil Uji T.....	57

DAFTAR GAMBAR

No.	Nama	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual	21
4.1	Struktur Organisasi PT. Industri Karet Deli Medan.....	33
4.2	Gambar Grafik Histogram.....	46
4.3	Grafik Normal Probability	47
4.4.	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	48



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji.

Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.”

PT.Industri Karet Deli Medan adalah salah satu perusahaan yang memproduksi ban terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak. dimana banyaknya jumlah karyawan tersebut, dipersiapkan untuk mengimbangi sejumlah perusahaan sama yang memiliki cabang di Medan. Semua itu terjadi dikarenakan pertumbuhan pasar yang cenderung bertumbuh tidak begitu besar, namun harus dibagi oleh perusahaan dengan bisnis yang sama. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu mendorong peningkatan kinerja karyawannya. Salah satu strategi yang dilakukan dengan memberi insentif. Insentif yang diberikan diharapkan mampu memacu kinerja yang tinggi, sehingga akan mampu meningkatkan laba perusahaan. Tetapi dalam pelaksanaannya, tidak semua karyawan yang merasa insentif diberikan sudah mampu mendorong kinerja mereka, ada saja karyawan yang merasa insentif yang diberikan belum sebanding dengan prestasi kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, Insentif yang diberikan semakin lama semakin sulit didapat, dikarenakan target yang diberi sangat besar. Selain insentif, komitmen merupakan hal yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Komitmen merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Menurut Mathieu dan Zajac (1990) dalam Supriyono (2015:31) menyatakan bahwa komitmen adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi. Manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Dalam mempertahankan komitmen para karyawannya terhadap perusahaan/organisasi PT. Industri Karet Deli Medan selalu berusaha menanamkan integritas kepada para karyawannya, diantaranya selalu memberikan masukan-masukan berjenjang dari mulai direksi sampai karyawan level yang paling rendah. Namun dalam pelaksanaannya, belum semua karyawan memahami arti pentingnya komitmen. Masih ada karyawan yang kurang melibatkan diri secara total dalam setiap kegiatan organisasi. Contohnya masih ada karyawan yang masih suka bermalas-malasan dalam menyiapkan tugas-tugasnya. Kemudian belum semua karyawan mengerti atas tanggung jawabnya. Masih ada karyawan yang bekerja harus menunggu perintah atasan terlebih dahulu, baru menyiapkan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Insentif dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Industri Karet Deli Medan**”.

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan ?
2. Apakah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan?
3. Apakah insentif dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan ?

1.3.Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan.

1.4. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh insentif dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan.
3. Bagi peneliti lain
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi,
bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari insentif dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja.

2.1.1. Pengertian Kinerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian lain yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170), Menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas ataupun perilaku nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di dalam perusahaan.

2.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja.

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai dengan bidang dari tugasnya semua layak untuk dinilai.

Menurut Rivai (2011:552), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja mereka.
11. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
12. Memperkuat antara hubungan karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
13. Sebagai penyaluran yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2011:67-68) yaitu :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation} \quad \text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

- a. Faktor Kemampuan (Ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (intelligent Quotient) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ yang tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi (Motivation) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri

pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja

2.1.4. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan - perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Dalam variabel kinerja karyawan, mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67), yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Kerjasama
- d. Tanggung Jawab
- e. Inisiatif

2.2. Insentif

2.2.1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai

pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Terdapat beberapa pengertian mengenai insentif, diantaranya adalah:

Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.”. Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

Dari beberapa pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

2.2.2. Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif

Sifat dasar sistem pengupahan insentif dalam suatu perusahaan dituangkan secara jelas dan sederhana berdasarkan ketentuan standar kerja.

Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif menurut Martoyo dalam Diviani (2015), adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.
3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan pendapat di atas maka jelaslah bahwa pemberian insentif harus dilaksanakan secara jelas dan sederhana untuk mempermudah perhitungan setiap pegawainya, agar dapat menambah peningkatan kinerja bagi setiap pegawai.

2.2.3. Indikator Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Menurut Sarwoto (2010:156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu :

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material.

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material
 - a. Insentif dalam bentuk uang:
 - 1) Bonus 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 kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
 - 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya

dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

3) *Profit share*. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.

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

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 ini antara lain:

1. Pembuatan rumah dinas
2. Pengobatan secara cuma-cuma
3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
4. Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
5. Biaya pindah
6. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif non material Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:
 1. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
 2. Pemberian tanda jasa atau medali
 3. Pemberian piagam penghargaan
 4. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
 5. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
 6. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

2.3. Komitmen

2.3.1. Pengertian Komitmen

Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.

Kemudian menurut Robbin and Judge (2011:367) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

2.3.2. Manfaat Komitmen

Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi.

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang karyawan dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen memiliki manfaat yang penting untuk organisasi, dengan adanya komitmen dalam organisasi maka akan menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi, mengurangi supervise karyawan serta meningkatkan efektifitas dalam organisasi.

2.3.3. Indikator Komitmen

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169), menyatakan bahwa terdapat tiga macam indikator komitmen organisasional yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (affective commitment), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- a. Keinginan berkarir di organisasi
- b. Rasa percaya terhadap organisasi

- c. Pengabdian kepada organisasi
- 2. Komitmen Berkelanjutan.

Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a. Kecintaan pegawai kepada organisasi
- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- 3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (normative commitment) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

- a. Kesetiaan terhadap organisasi
- b. Kebahagiaan dalam bekerja
- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi

2.4. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian

:

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Budi Rahayu 2015	PENGARUH KEPEMIMPINAN, INSENTIF, REMUNERASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)	Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan hasil perhitungan $0,61 < 1,96$ dan nilai signifikansinya $0,309 > 0,05$ yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa insentif dan remunerasi berpengaruh terhadap motivasi ditolak
2	Wildan Avian Pratama 2017	PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA PERGURUAN TINGGI	Hasil analisis jalur menerangkan bahwa kedua variabel sistem remunerasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan. Kontribusi pengujian kedua variabel tersebut mendapati nilai sebesar 56,3%.
3	Sri Gusti Bima Harya Teja 2017	PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI SURAKARTA)	Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis satu menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai surakarta terbukti kebenarannya.
4	Okto Abrivianto P, 2016	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang dan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, karena memiliki koefisien regresi 0,218 lebih besar dibandingkan komitmen organisasi sebesar 0,209.
5	Didem Pasoglu 2016	<i>Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective:</i>	<i>To analyze the relationship between the variables included in the study, correlations and multiple-regression statistics were used. The findings from the study support the variables (choice, training, performance evaluation, promotion, performance-based rewards, information sharing, job security and human resources management system)</i>

		<i>Findings from the Banking Industry</i>	<i>and these variables are also supported by findings of previous studies. As findings from this study depict, human resources management practices have an effect on organizational commitment both singly and systematically.</i>
--	--	---	---

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

Perusahaan dalam merealisasikan tujuan membutuhkan prestasi dari faktor-faktor produksi yang terdapat dalam organisasi, terutama dalam prestasi kerja dari pegawainya. Salah satu cara untuk mendapatkan pegawai yang dapat memberikan prestasi kerja yang optimal adalah dengan memberikan upah atau gaji sehingga diharapkan penghasilan yang diterimanya memenuhi kebutuhan hidup pegawai yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2011:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.”

Dalam hal ini tepat jika insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

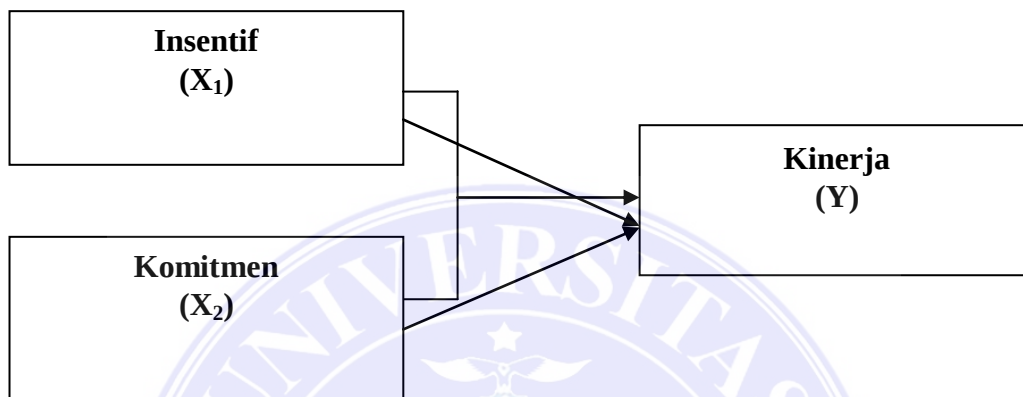
2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas. Keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2012:155) mendefinisikan “*Organizational Commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Komitmen dan organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tinggal di organisasi, penggunaan hasil usaha dalam bekerja sebagai mereka juga menerima tujuan-tujuan dari organisasi.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh moral kerja kerja dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan..
2. Komitmen secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan.
3. Insentif dan komitmen secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT.Industri Karet Deli Medan Jl. KL Yos Sudarso No.KM. 8.3, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241..

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Mei 2019 sampai dengan bulan Oktober 2019.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Mei 19	Jun 19	Jul 19	Agt 19	Sep 19	Okt 19
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan diluar karyawan pabrik dan yang sudah menjadi karyawan tetap PT.Industri Karet Deli Medan yang berjumlah 65 orang.

Tabel 3.2
Daftar Populasi Karyawan PT.Industri Karet Deli Medan

No	Jabatan	Jumlah Orang
1	Manager	5
2	Supervisor	5
3	Administrasi	25
4	IT	6
5	Staff Gudang	6
6	Keuangan	5
7	Staff pengawas	2
8	Staff pencatatan	5
9	Desk	6
	Jumlah	65

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan diluar karyawan pabrik pada PT.Industri Karet Deli Medan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT.Industri Karet

Deli Medan yang berjumlah 65 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Insentif Kerja (X1)	Menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: "Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan."	1. Insentif Material 2. Insentif Non Material.	Likert
2.	Komitmen (X2)	Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	Likert
3.	Kinerja (Y)	Menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif	Likert

Sumber: Mangkunegaran (2014), Hasan (2011), Hasibuan (2011)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.4
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan

adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.6.3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Insentif)

X₂ = Variabel bebas (Komitmen)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

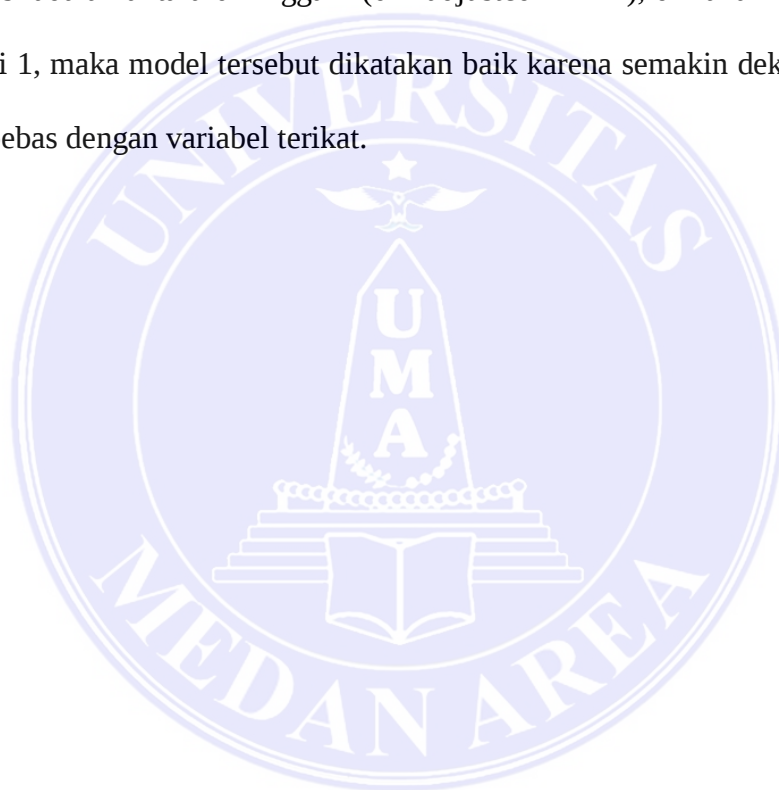
Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t_{hitung} variabel insentif adalah 6.472 dan t_{tabel} bernilai 1.987 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,472 > 1,987$) dan nilai signifikan (sig) ($0.00 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan (Hipotesis pertama diterima). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel insentif mempengaruhi kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan
2. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t_{hitung} variabel komitmen adalah 2.170 dan t_{tabel} bernilai 1.987 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.170 > 1.987$) dan nilai signifikan ($0.004 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan (Hipotesis kedua diterima). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen mempengaruhi kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT.Industri Karet Deli Medan

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

Disarankan kepada pimpinan PT.Industri Karet Deli Medan.

1. Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan pemberian Insentif baik Insentif Materiil (X1) maupun Insentif Non Material
2. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat terus berusaha mempertahankan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat agar dapat terus meningkatkan kinerja dan menciptakan karyawan yang setia (loyal). Contohnya dengan memberikan kompensasi yang merupakan imbalan, hadiah/tunjangan kepada setiap karyawan yang menghasilkan kinerja yang tinggi serta memeberikan penghargaan (reward) kepada karyawan yang berprestasi agar memacu semangat kerja para karyawan yang ada

DAFTAR PUSTAKA

- Budi Rahayu, 2015, *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)*, Universitas Kadiri, Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri.
- Boonie Bei Yu, 2015, *Human resource management practices and affective organizational commitment: A comparison of Chinese employees in a state-owned enterprise and a joint venture*. ISSN: 1744-7941
- Didem Pasoglu, 2016, *Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry*. Jurnal Economic & Buisnies Vol : 4 No 3 Tahun 2016.
- Hasibuan Melayu S.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kelima. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Notoatmodjo, 2013, *Manajemen personalia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. Bandung: PT Rosda Karya
- Martoyo dalam Diviani, 2015, *perilaku dalam organisasi*, edisi ketujuh, Erlangga : Jakarta
- Panggabean, 2010, *Remunerasi – kompensasi & Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka
- Prawirosentono dalam Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja karyawan Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Pora, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktek Edisi 1*, cetakan ke satu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbin, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Sugiono. (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan Pertama. Bandung: CV Alvabeta.
- Sarwoto, 2010, *Manajemen Remunerasi*. Yogyakarta: Laks Bang PRESSindo
- Sri Gusti Bima Harya Teja, 2017, *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada kantor Pengawasan Dan pelayanan Bea Cukai Surakarta)*, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 19, No. 2, Desember 2017

Wildan Avian Pratama, 2017, *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 46 No.1 Mei 2017

Yunita Sari dan Rini Handayani, 2014, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara

