

SKRIPSI

**PENGARUH GAJI, BONUS DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO
PRISMATAMA PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

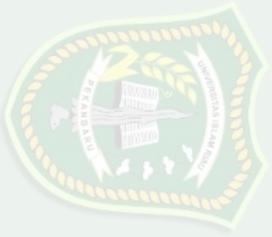
HERLIANA JUNITA
NPM: 185210195

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

KATA PENGANTAR

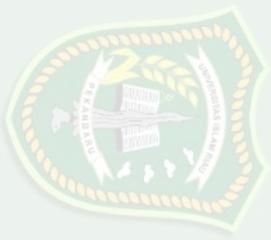
Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi.

Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Bonus dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayah (Alm) dan Ibu Asma Wati terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini dan terimakasih kepada Abang Hendra Hariadi, Hendri Hariadi,



Hebri Ramadan, dan Kakak Herni Wahyuyuliawati yang telah mendukung demi terselesaikannya skripsi ini. Dan Ponaan yang selalu mendukung penulis yaitu Zerine, Meysa, Keysha, Rizqi dan Ciara

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen khususnya kepada penguji I Dr. Hazwari Hasan., SE., MM dan penguji II yaitu Hamsal, SE., MM yang telah memberikan bimbingannya selama menguji dan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Kepada teman-teman yang selalu menemani, mendukung serta membantu penulis dalam melaksanakan tugas-tugas kuliah yaitu sahabat terbaik Fayola Aqila, Widya Rosalina, Tika Nurdyanti, Erwinda Mawarni, Destyana. Penulis mengucapkan terimakasih yang sudah mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 05 Desember 2022

Herliana Junita



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

ABSTRAK

PENGARUH GAJI, BONUS DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA PEKANBARU

HERLIANA JUNITA

NPM: 185210195

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, bonus, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru. Populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling yaitu karyawan pada bagian warehouse berjumlah 74 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan penggunaan Smart PLS 3.0 Confirmatory Factor Analysis (CFA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, bonus dan insentif secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru.

Kata Kunci: Gaji, Bonus, Insentif dan Kinerja

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**





ABSTRACT

THE EFFECT OF SALARY, BONUS AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INDOMARCO PRISMATAMA PEKANBARU

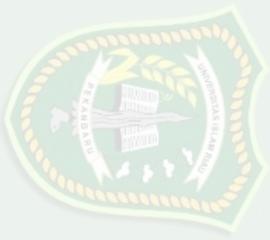
HERLIANA JUNITA

NPM: 185210195

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of salary, bonuses and incentives on the performance of employees at PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru. The population of this study are all employees who work at this company. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely employees in the warehouse section totaling 74 people. Data collection techniques in this study were questionnaires, observation and documentation. Data analysis techniques in this study used descriptive analysis and the use of Smart PLS 3.0 Confirmatory Factor Analysis (CFA). The results of this study indicate that salaries, bonuses and incentives partially and simultaneously have a significant effect on the performance of employees at PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru.

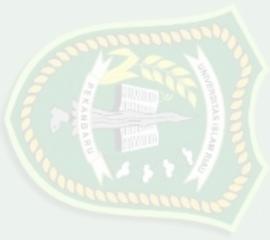
Key Word: Salary, Bonus, Incentives And Employee Performance

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DAFTAR ISI

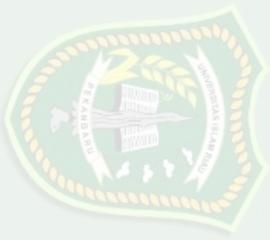
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING	
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL	
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	
SURAT KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI	
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN	
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	
PERSETUJUAN PERBAIKAN	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	vix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Gaji	11
2.1.1 Pengertian Gaji.....	11
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaji	13



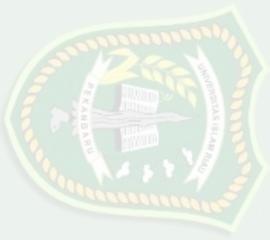
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Gaji	16
2.1.4 Dimensi dan Indikator Gaji.....	18
2.2 Bonus.....	19
2.2.1 Pengertian Bonus	19
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Bonus	22
2.2.3 Tujuan Manfaat Pemberian Bonus.....	23
2.2.4 Dimensi dan Indikator Bonus.....	24
2.3 Insentif.....	25
2.3.1 Pengertian Insentif	25
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Insentif.....	27
2.3.2 Tujuan Pemberian Insentif	29
2.3.3 Dimensi dan Indikator Insentif.....	30
2.4 Kinerja.....	32
2.4.1 Pengertian Kinerja	32
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	34
2.4.3 Dimensi Kinerja	39
2.4.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja	41
2.4.5 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	42
2.4.6 Manajemen Kinerja	44
2.4.7 Manfaat Penilaian Kinerja	45
2.4.8 Pengukuran Kinerja	45
2.4.9 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	48
2.5 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja	49
2.6 Pengaruh Bonus terhadap Kinerja	50
2.7 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja.....	50
2.8 Penelitian Terdahulu	50
2.9 Kerangka Pemikiran.....	53
2.10 Hipotesis Penelitian.....	53

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	55
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian	55



3.3	Operasional Variabel Penelitian.....	56
3.4	Populasi dan Sampel	59
3.5	Jenis dan Sumber Data	60
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	61
3.7	Teknik Analisis Data.....	63
1.	Analisis Deskriptif.....	63
2.	Uji Validitas	63
3.	Uji Reliabilitas	63
4.	Pengujian Partial Least Square (PLS)	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Sejarah Berdirinya PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru ...	70
4.1.1	Visi dan Misi PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru..	72
4.1.2	Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru	73
4.1.3	Tugas dan Wewenang PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru	74
4.1.4	Aktivitas Perusahaan	76
4.2	Hasil Penelitian	77
4.2.1	Gambaran Umum Responden	77
a.	Jenis Kelamin Responden	77
b.	Usia Responden	78
c.	Pendidikan Tertinggi Responden	79
d.	Masa Kerja Responden	80
4.2.2	Uji Kualitas Data	81
a.	Uji Validitas	81
1)	Uji Validitas Data (Convergent Validity).....	81
2)	Uji Validitas (Discriminant Validity).....	82
b.	Uji Reliabilitas Menggunakan Composite Reliability	83
4.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Gaji (X1)	84
4.2.4	Analisis Deskriptif Variabel Bonus (X2).....	105



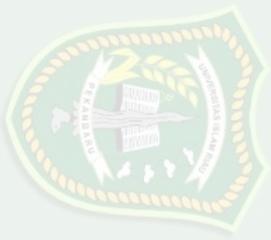
4.2.5	Analisis Deskriptif Variabel Insentif (X3)	119
4.2.6	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	133
4.2.7	Uji Analisis Statistic	147
	1) Average Variance Extracted (AVE).....	147
	2) Cronbach's Alpha	148
	3) R- Square Adjusted	149
	4) Uji Multikolinearitas (VIF)	150
4.2.8	Analisa Bootstrapping Smartpls (Pengujian Hipotesis)	151
	1) Pengujian uji F Simultan	151
	2) Uji t Parsial	152
4.2.9	Pembahasan Hasil Penelitian	155
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	159
5.2	Saran	159

DAFTAR PUSTAKA

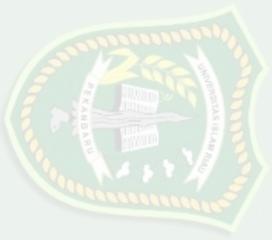
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR TABEL

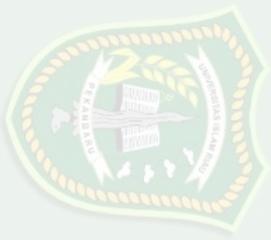
Tabel 1.1	Data Komposisi Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru	2
Tabel 1.2	Data Gaji, Insentif Karyawan di Bagian Warehouse pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru selama 1 tahun pada tahun 2021	3
Tabel 1.3	Data Kinerja Realisasi PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	51
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	56
Tabel 4.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.2	Identitas Responden berdasarkan Usia	78
Tabel 4.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi	79
Tabel 4.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	80
Tabel 4.5	Uji Validitas Menggunakan Convergent Validity	81
Tabel 4.6	Discriminant Validity	83
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Menggunakan Composite Reliabilty	84
Tabel 4.8	Tanggapan Responden mengenai Adil dalam pemberian gaji ..	86
Tabel 4.9	Tanggapan Responden mengenai Gaji sesuai dengan hasil kerja	87
Tabel 4.10	Tanggapan Responden mengenai Gaji sesuai dengan resiko dalam pekerjaannya	88
Tabel 4.11	Tanggapan Responden mengenai Memberikan kehidupan yang baik dengan gaji yang cukup	89
Tabel 4.12	Tanggapan Responden mengenai Mampu membuat karyawan lebih berharga dimata keluarga	90
Tabel 4.13	Tanggapan Responden mengenai Membuat keluarga merasa tercukupi.....	91
Tabel 4.14	Tanggapan Responden mengenai Dengan gaji mampu memenuhi kebutuhan	93



Tabel 4.15	Tanggapan Responden mengenai Tidak perlu bekerja di tempat lain karena merasa cukup	94
Tabel 4.16	Tanggapan Responden mengenai Memberikan manfaat dalam hidup.....	95
Tabel 4.17	Tanggapan Responden mengenai Memberikan semangat dalam bekerja	96
Tabel 4.18	Tanggapan Responden mengenai Merasa setiap pekerjaan dihargai oleh perusahaan	97
Tabel 4.19	Tanggapan Responden mengenai Membuat karyawan lebih percaya diri.....	98
Tabel 4.20	Tanggapan Responden mengenai Meningkatkan taraf sejahtera.....	100
Tabel 4.21	Tanggapan Responden mengenai Memudahkan dalam pemenuhan hidup	101
Tabel 4.22	Tanggapan Responden mengenai Gaji yang memberikan rasa Bahagia.....	102
Tabel 4.23	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Gaji (X1) Pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru	103
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai Diberikan berdasarkan masa kerja.....	107
Tabel 4.25	Tanggapan Responden mengenai Diberikan berdasarkan golongan atau jabatan.....	108
Tabel 4.26	Tanggapan Responden mengenai Diberikan berdasarkan kinerja karyawan	109
Tabel 4.27	Tanggapan Responden mengenai Sesuai dengan hasil kerja...	110
Tabel 4.28	Tanggapan Responden mengenai Sesuai dengan target kerja.	111
Tabel 4.29	Tanggapan Responden mengenai Bonus diberikan kepada karyawan yang layak menerima	112
Tabel 4.30	Tanggapan Responden mengenai Tepat waktu dalam pemberian bonus.....	114

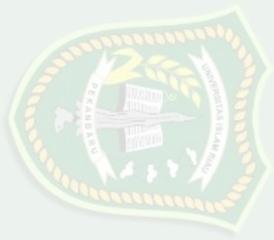


Tabel 4.31	Tanggapan Responden mengenai Tepat sasaran dalam pemberian bonus.....	115
Tabel 4.32	Tanggapan Responden mengenai Pemberian bonus berdasarkan hasil kerja karyawan itu sendiri.....	116
Tabel 4.33	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Bonus (X2) Pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru.....	117
Tabel 4.34	Tanggapan Responden mengenai Pemberian bonus dengan hasil kerja.....	120
Tabel 4.35	Tanggapan Responden mengenai Menyesuaikan jumlah laba dengan pemberian untuk karyawan.....	121
Tabel 4.36	Tanggapan Responden mengenai Mendapatkan tunjangan ketika sudah pensiun.....	121
Tabel 4.37	Tanggapan Responden mengenai Pemberian gelar (title) secara resmi	122
Tabel 4.38	Tanggapan Responden mengenai Pemberian tanda jasa atau medali	124
Tabel 4.39	Tanggapan Responden mengenai Pemberian piagam penghargaan	125
Tabel 4.40	Tanggapan Responden mengenai Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi maupun pribadi	126
Tabel 4.41	Tanggapan Responden mengenai Jaminan kesehatan karyawan	127
Tabel 4.42	Tanggapan Responden mengenai Cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji.....	128
Tabel 4.43	Tanggapan Responden mengenai Mendapatkan tugas belajar dalam pengembangan kerja.....	129
Tabel 4.44	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Insentif (X3) Pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru.....	131



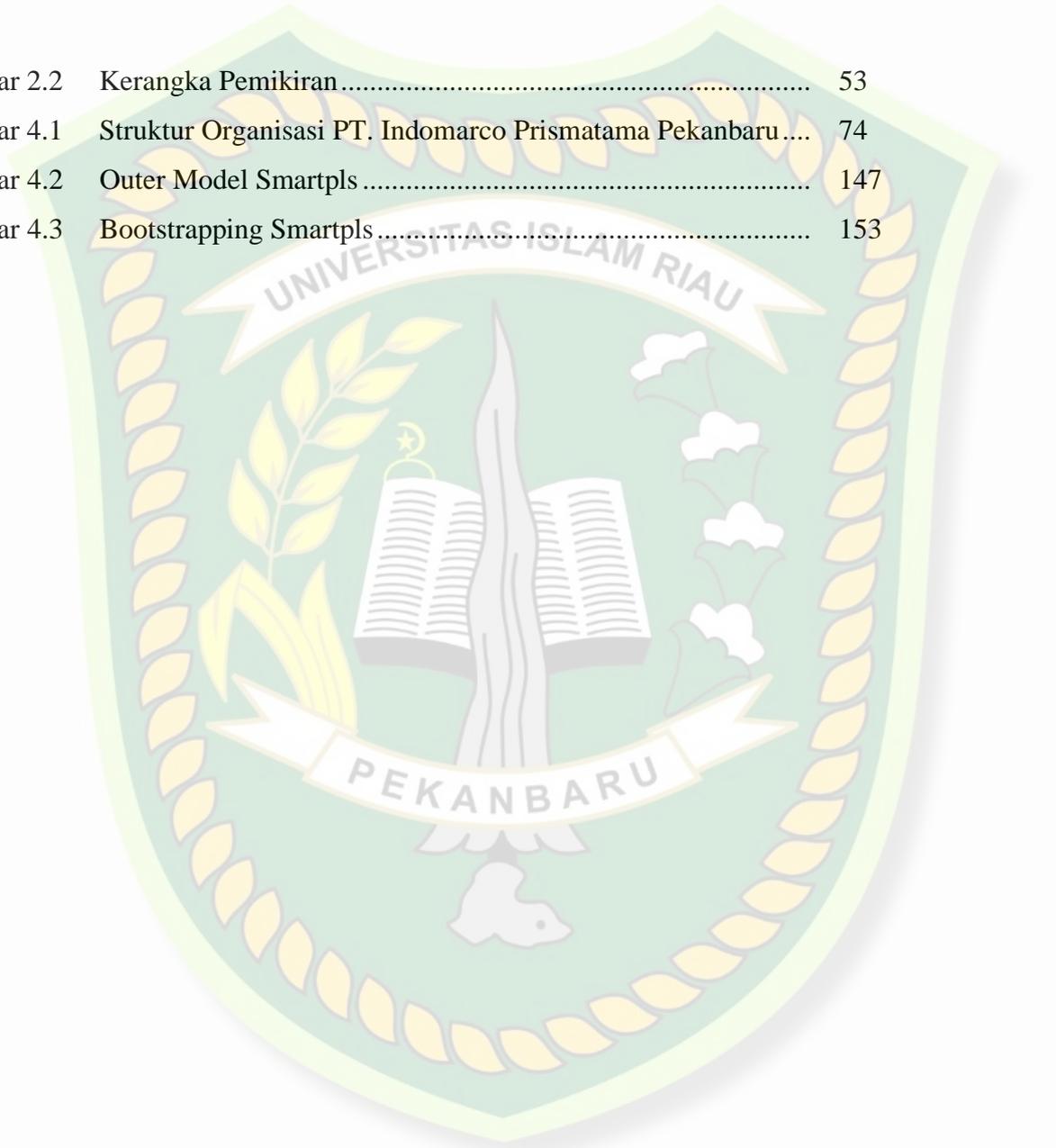
Tabel 4.45	Tanggapan Responden mengenai Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	135
Tabel 4.46	Tanggapan Responden mengenai Kerapian dalam bekerja.....	136
Tabel 4.47	Tanggapan Responden mengenai Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	137
Tabel 4.48	Tanggapan Responden mengenai Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.....	138
Tabel 4.49	Tanggapan Responden mengenai Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan	139
Tabel 4.50	Tanggapan Responden mengenai Penyelesaian target kerja ...	140
Tabel 4.51	Tanggapan Responden mengenai Tanggungjawab terhadap hasil kerja	142
Tabel 4.52	Tanggapan Responden mengenai Pengambilan Keputusan....	143
Tabel 4.53	Tanggapan Responden mengenai Menerima resiko kerja	144
Tabel 4.54	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru	144
Tabel 4.55	Average Variance Extracted	148
Tabel 4.56	Cronbach's Alpha	149
Tabel 4.57	R Square Adjusted.....	150
Tabel 4.58	Uji Multikolinieritas Statistics	151
Tabel 4.59	Uji f Simultan	152
Tabel 4.60	Uji t dan P-Values	153

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran.....	53
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru....	74
Gambar 4.2	Outer Model Smartpls	147
Gambar 4.3	Bootstrapping Smartpls.....	153



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB I

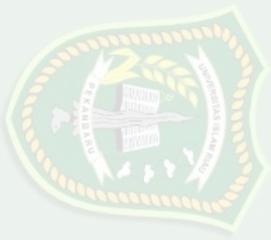
PENDAHULUAN

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 di dalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Salah satu perusahaan yang karyawannya menjadikan gaji, bonus dan insentif sebagai kebutuhan yang harus dipenuhi ialah PT Indomarco Prismatama. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan PT Indomarco Prismatama harus bisa memberikan perhatian dengan memberikan gaji, karena gaji merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara PT Indomarco Prismatama dengan karyawannya.

PT Indomarco Prismatama bergerak pada bidang usaha perdagangan barang/retail (mini market), jenis barang dagangannya yaitu: hasil bumi (pertanian,



peternakan) obat-obatan, kelontong, kosmetik, alat kesehatan dan lain-lain. Mengadakan kerjasama (*joint venture*) dengan masyarakat dan badan usaha yang ingin membuka usaha dalam bidang perdagangan (*business retail*) dengan sistem waralaba. Indomaret merupakan salah satu jaringan *mini market* di Indonesia yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas penjualan kurang dari 200 M². Berikut ini komposisi karyawan pada PT Indoemarco Prismatama Pekanbaru yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1

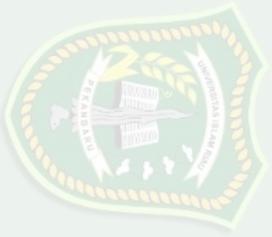
Data Komposisi Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Pekanbaru

No	Bagian	Jumlah
1	<i>Administrasi</i>	31
2	<i>Driver</i>	151
3	<i>Issuing</i>	76
4	<i>Perishable</i>	26
5	<i>Receiving</i>	14
6	<i>Retur</i>	46
7	<i>Warehouse</i>	291
8	<i>Gudang Sewa</i>	18
9	<i>Warehouse Klik</i>	4
Total		657

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan pada PT Indomarco Prismatama berjumlah 657 karyawan yang dimana bagian warehouse paling banyak dan bagian warehouse klik yang paling sedikit karyawannya. Dari tabel komposisi diatas yang diteliti hanya karyawan pada bagian warehouse saja di PT Indomarco Prismatama yang berjumlah 291 orang.

Tulus, (2011:140) “Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang



dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan”. Dengan adanya pemberian gaji yang tepat serta cara kerja yang baik. Sehingga ke depannya, proses kerja PT Indomarco Prismatama dapat berjalan sesuai tujuan PT Indomarco Prismatama. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan gaji, bonus dan insentif yang mereka terima, karena dapat berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama. Optimalisasi kinerja karyawan sebagai wujud kesungguhan dari PT Indomarco Prismatama, agar omzetnya dapat meningkat. Untuk melihat data gaji, bonus, insentif karyawan pada bagian Warehouse pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru selama 1 tahun pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2

Data Gaji, Bonus, Insentif Karyawan di Bagian Warehouse Pada PT Indomarco Prismatama Pekanbaru selama 1 Tahun pada Tahun 2021

Gaji (A1-B3)	Bonus (A1-B3)	Insentif (A1-B3)
Rp. 3.047.470	Rp. 250.000 – Rp. 700.000	Rp. 100.000 – Rp.500.00

Sumber: PT Indomarco Prismatama, 2021

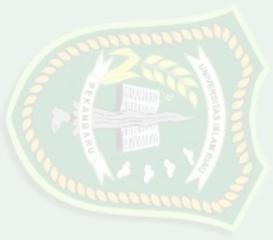
Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan mengenai gaji yang diterima oleh karyawan pada bagian *Warehouse* PT Indomarco Prismatama sesuai dengan standar Upah Minimum Rakyat (UMR) wilayah setempat yang nominalnya ialah Rp. 3.047.470, dan bonus yang diterima karyawan bagian *Warehouse* PT Indomarco Prismatama sesuai *job class* antara A1 sampai B3 Rp. 250.000 – 700.000,- apabila target penjualan tercapai pada bagian *Warehouse*, serta insentif yang diberikan kepada karyawan bagian *Warehouse* PT Indomarco Prismatama sesuai *job class* antara A1 sampai B3 Rp. 100.000 – 500.000,- apabila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.



Gaji juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan secara langsung, gaji diberikan harus adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan PT Indomarco Prismatama, sehingga pemberian gaji sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun gaji yang diberikan PT Indomarco Prismatama kepada karyawannya sudah sesuai standar. Namun gaji yang diberikan banyak potongan atas dasar kesalahan dari karyawan serta keputusan dari pimpinan PT Indomarco Prismatama. Jadi untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan, karyawan PT Indomarco Prismatama harus memiliki potensi yang baik untuk meminimalisir kesalahan dari karyawan itu sendiri. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama dan tidak mendapatkan potongan gaji dari kesalahan karyawan itu sendiri.

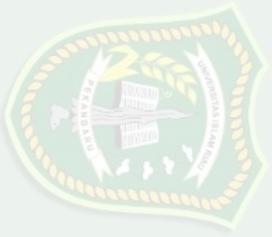
Menurut Mubarok (2017:103) “Bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha dan kinerja secara individu dalam bekerja”. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi PT Indomarco Prismatama. Dari kinerja yang baik, karyawan PT Indomarco Prismatama dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan bonus dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian bonus yang sesuai yang diberikan kepada karyawan PT Indomarco Prismatama membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi kepentingan PT Indomarco Prismatama.



Bonus yang diperoleh oleh karyawan pada PT Indomarco Prismatama secara berkala yakni 1 tahun sekali dengan penilaian target per kapita penjualan dari tiap masing gerai indomaret yang tersedia disetiap cabangnya, syarat mendapatkan bonus dengan menunjukkan dedikasi dan kinerja yang baik dengan tolak ukur data penjualan yang dilaporkan ke Kantor Pusat PT Indomarco Prismatama.

Menurut Mangkunegara (2011:89) menyatakan pengertian 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". Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan 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."

Insentif yang diberikan PT Indomarco Prismatama juga sama halnya dengan bonus yang sudah dijelaskan sebelumnya. Namun insentif yang diberikan kepada karyawan yang sudah mencapai target penjualan selama periode tertentu, pada PT Indomarco Prismatama insentif biasanya dapat diperoleh apabila target tercapai selama 1 bulan penjualan, apabila tercapai target penjualan selama 1 bulan maka karyawan berhak mendapatkan insentif dari PT Indomarco Prismatama, namun insentif di PT Indomarco Prismatama kurang sesuai dengan kesepakatan diawal dengan pimpinan, insentif diberikan dibawah standar yang telah ditetapkan pimpinan, dengan adanya potongan yang kurang transparansi dari pimpinan PT Indomarco Prismatama. Sehingga karyawan PT Indomarco Prismatama kurang



bersemangat untuk mendapatkan insentif karena kurang sesuai dengan hasil yang didapatkan.

PT Indomarco Prismatama berupaya meningkatkan pelayanan dan kenyamanan belanja konsumen dengan menerapkan sistem check out yang menggunakan scanner disetiap kasir dengan pemasangan fasilitas pembayaran Debit BCA. Pada setiap pusat distribusi di warehouse, diterapkan digital picking system (DPS). Sistem teknologi informasi memungkinkan pelayanan permintaan dan supply barang dari pusat distribusi ke toko-toko dengan kecepatan yang tinggi dan efisiensi yang optimal. Mini market Indomaret telah berkembang dengan pesat hingga ke berbagai daerah termasuk kota pekanbaru. Mini market Indomaret juga terdapat di beberapa kecamatan yang ada di kota pekanbaru. Untuk melihat data kinerja dari realisasi PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Data Kinerja Realisasi PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru

No	Indikator	Target Realisasi	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Produktivitas	100	80	50	40
2	Service Level Picking	100	90	70	60
3	Time Picking	100	85	60	55

Sumber: PT. Indomarco Primatama Pekanbaru

Pada tabel 3 bisa dilihat bahwa PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru memiliki target realisasi 100 setiap tahun nya namun dari 2019 hingga 2021 mengalami penurunan yang drastis dikarenakan adanya pandemi Covid-19 sehingga tidak sesuai dengan target realisasi yang diharapkan. Dengan target dan

realisasi yang diharapkan untuk itu perusahaan untuk lebih memperhatikan gaji dan bonus yang diberikan untuk karyawan nya bekerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaji, Bonus dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru?
2. Apakah bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru?
3. Apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru?
4. Apakah gaji, bonus dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Pekanbaru.



2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh bonus karyawan pada PT Indomarco Prismatama Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif PT Indomarco Prismatama Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, bonus dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian diatas maka Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi peneliti

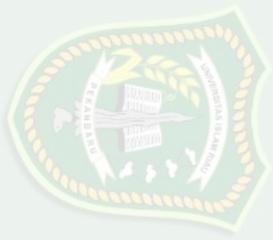
Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah khususnya bidang ilmu MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia).

b. Bagi instansi

Memberikan masukan kepada PT Indomarco Prismatama Pekanbaru terkait permasalahan yang terjadi PT Indomarco Prismatama Pekanbaru mengenai gaji, bonus dan insentif sehingga menjadi tolak ukur serta evaluasi buat perusahaan dimasa yang akan datang.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan acuan atau pertimbangan bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.



1.4 Sistematika Penulisan

Untuk merancang penyusunan skripsi ini maka daftar isi dibagi menjadi enam bab, dengan masing masing bab terdiri dari sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisan nya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dimana bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

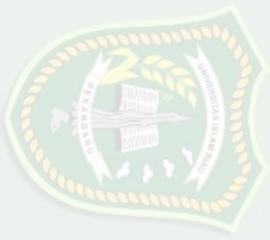
Bab ini akan menguraikan teori-teori dari berbagai sumber dan literature yang berkaitan dengan gaji, bonus, insentif dan kinerja, factor yang mempengaruhi gaji, bonus, insentif dan kinerja, serta dilengkapi dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan Hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian dari desain penelitian, lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan membahas tentang sejarah singkat perusahaan PT. Dexa Medica Pekanbaru, visi dan misi PT. Indomarco Prismatama, struktur organisasi PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru, dan gambar aktivitas organisasi PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru





BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian serta pembahasan dengan identitas umum responden, analisis deskriptif variabel gaji, bonus, insentif dan kinerja, analisis pengaruh gaji, bonus dan insentif terhadap kinerja yang didapat melalui hasil analisis data yang dilakukan secara kuantitatif dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian dalam suatu insyansi juga sebagai kemanfaatan yang diharapkan berguna bagi perusahaan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

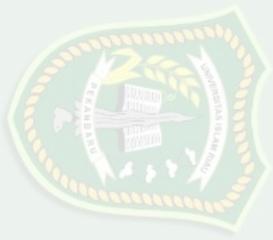
2.1 Gaji

2.1.1 Pengertian Gaji

Tulis, (2011:140) “ Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya,yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan”. Selanjutlah menurut Moehariono (2012:87) di dalam buku menjelaskan : “Besarnya gaji pokok ataupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan,pada saat-saat tertentu akan dievaluasi. Ada kemungkinan besarnya tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan, akan mengalami penurunan.

Hal ini disebabkan karyawan yang bersangkutan mungkin sudah tidak menjabat pada posisi tersebut lagi, sehingga karyawan yang bersangkutan tidak berhak lagi menerimanya. Dengan demikian,selain menerima gaji poko yang besarnya telah ditentukan, pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai macam kewajiban yang harus dibayarkan pada perusahaan. Secara umum dapatlah dikatakan, bahwa komponen gaji yang diterima seseorang, pada umumnya terdiri atas : Gaji Pokok, Aneka tunjangan, Aneka Potongan.

Menurut Pangabea (2012: 53) gaji adalah imbalan yang secara finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, dan upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang dan pelayanan yang dihasilkan. Sementara menurut Hariadja (2014: 89) gaji

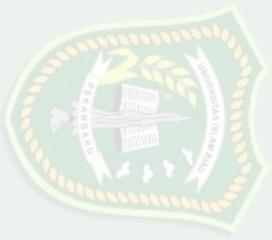


adalah bayaran yang diterima seseorang dan keanggotaannya dalam sebuah organisasi dan upah dari kata lain dari gaji yang sering kali ditujukan pada pegawai tertentu biasanya juga bagian operasional.

Menurut As'ad (2005:136) mendefenisikan gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tatusaha dan manajer sebagai konsekwensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan imbalan harus membedakan gaji dan upah karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang karyawan tetapi upah didasarkan pada waktu kerja dan volume atau output yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

Menurut Hadi Purwono adalah sebagai berikut: Gaji (salary) biasanya dikatakan upah (wages) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus (Hadi Purwono, 2003, 2).

Gaji merupakan salah satu perwujudan yang secara nyata dari pemberian kompensasi oleh perusahaan. Gaji ini pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah pada umumnya merupakan pembayaran atas tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan (Mulyadi, 2013: 373).



Menurut Simamora (2014: 544) gaji pokok adalah penghasilan tetap yang diterima oleh karyawan tiap bulanan dan pada setiap tahunnya. Biasanya juga yang mendapatkan gaji pokok adalah karyawan manajerial atau staff professional. Gaji pokok ini merupakan sebuah komponen terpenting dari keseluruhan program kompensasi karena besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan merupakan sebuah faktor pendukung utama karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaji

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaji ialah sebagai berikut:

1. Golongan Jabatan

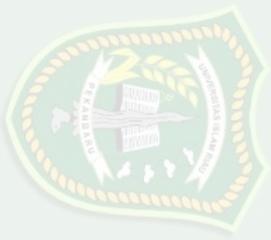
Yang dimaksud golongan jabatan di sini adalah pengelompokan jabatan berdasarkan nilai atau bobot jabatan. Jabatan-jabatan yang tugas serta tanggungjawabnya relatif sama dapat digabung menjadi satu kelompok golongan jabatan. Golongan jabatan seorang karyawan akan menentukan di besar-kecilnya gaji dan fasilitas yang ia terima dari perusahaan.

2. Jabatan

Jabatan bisa dipahami sebagai sekelompok tugas dan pekerjaan dalam organisasi perusahaan. Jabatan yang berbeda mempunyai risiko tugas, tanggung jawab, serta tingkat kesulitan yang berbeda pula. Maka, jabatan pun menentukan besar-kecilnya gaji yang didapatkan karyawan.

3. Masa kerja karyawan perusahaan

Masa kerja adalah lamanya pengalaman melaksanakan pekerjaan tertentu yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan. Masa kerja berhubungan erat dengan pengalaman. Semakin berpengalaman, semakin tinggi pula nilai seorang calon



karyawan di mata sebuah perusahaan. Tak heran masa kerja turut berkontribusi pada besar-kecil gaji yang ditawarkan perusahaan untuknya.

4. Pendidikan formal karyawan

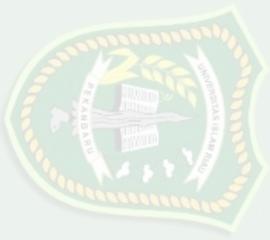
Pendidikan yang dimaksud ialah tingkat pengetahuan yang diperoleh dari jenjang pendidikan formal yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan. Selalu ada prasyarat minimal pendidikan untuk memegang jabatan tertentu. Pendidikan memang menjadi salah satu yang diperhitungkan dalam angka gaji seorang karyawan, terutama pada awal karyawan masuk.

5. Kompetensi karyawan perusahaan

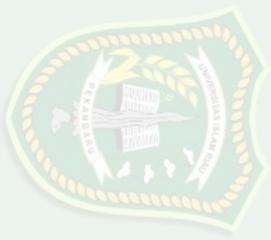
Kompetensi merupakan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang dipersyaratkan untuk suatu jabatan. Jika kompetensi karyawan sesuai (*fit*) dengan jabatan yang diembannya, perusahaan pun akan diuntungkan. Sebaliknya, karyawan yang tidak berkompeten akan menurunkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan mempertimbangkan faktor kompetensi karyawan untuk menentukan besaran gaji yang layak ia peroleh.

Menurut Mangkunegara (2007 : 84) ada enam faktor yang mempengaruhi gaji yaitu:

- a. Faktor Pemerintah Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan gaji karyawan.



- b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan Kebijakan dalam menentukan gaji dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya gaji yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.
- c. Standard Biaya Hidup Karyawan Kebijakan gaji perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Ukuran Perbandingan Gaji Kebijakan dalam menentukan gaji dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat gaji karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
- e. Permintaan dan Persediaan Dalam menentukan kebijakan gaji karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat gaji karyawan



- f. Kemampuan Membayar Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan. g. Semangat Kerja Dalam menentukan kebijakan pemberian gaji pegawai perlu didasarkan pada semangat kerja karyawan atau antusiasme pegawai dalam bekerja. Artinya semakin tinggi semangat kerja pegawai maka hasil yang akan didapat semakin besar dan sebaliknya semakin rendah semangat pegawai semakin rendah juga hasil yang akan didapatnya

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Gaji

Menurut Moekijat (2012: 87) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

1. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manajer

Gaji merupakan sebuah unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang mampu menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila perusahaan memberikan gaji yang terlalu tinggi, maka akan mengakibatkan harga pokok tinggi juga dan jika gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan untuk mencari tenaga kerja.

2. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji ini bukan merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji juga salah satu motivasi



yang penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

Sedangkan pendapat lain mengenai Hasibuan (2012: 18) tujuan dari penggajian adalah sebagai berikut:

a. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian gaji akan terjalinlah ikatan Kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pengusaha atau majikan ini wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan adanya balas jasa ini karyawan akan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif.

Jika dalam program gaji ini ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Stabilitas Karyawan

Dengan adanya program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative kecil.

e. Disiplin



Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar ini maka disiplin karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Gaji

Siagian (2008: 262).Penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

1. Keadilan internal,

Para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula, inilah yang dinamakan “keadilan internal”.

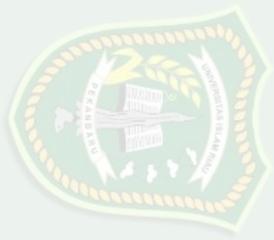
2. Keadilan eksternal

Para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama, sehingga disebut dengan “keadilan eksternal”.

3. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.

4. Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.

5. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.



6. Kesejahteraan, jaminan dihari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asunransi atau jaminan kesehatan.

2.2 Bonus

2.2.1 Pengertian Bonus

Bonus adalah upah yang diberikan kepada seorang karyawan atau pegawai diluar gaji tetap setiap bulannya, bonus menurut Somadinata (2014: 53) tambahan upah yang diberikan kepada pegawai karena suatu hal atau adanya prestasi oleh perusahaan. Ada beberapa dari kriteria untuk pemberian bonus posisi atau jabatan, masa kerja, dan mencapai target tertentu (2020: 8).

Menurut Suwatno dan Priansa (2016: 235) bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Diberikan selektif dan khusus pada karyawan yang berhak untuk menerimanya, serta diberikan berkala sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang. Bonus merupakan pemberian dalam bentuk uang kepada pekerja, biasanya diberikan pada akhir tahun yang didasarkan pada kinerja karyawan (bonus). Bonus adalah pemberian tambahan diluar gaji kepada pegawai atau deviden tambahan kepada pemegang saham. Bonus ini bisa dibayarkan kepada karyawan sebagai ganjaran untuk prestasi atau usaha khusus tetapi lebih lazim dibayarkan secara teratur dan bervariasi jumlahnya sesuai prestasi individual atau prestasi perusahaan.

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi standar dan sasaran kinerja. Bonus merupakan pembayaran ekstra diluar gaji dasar yang bersifat hadiah atau perstasi yang dicapai. Bonus yang diberikan pada



pemimpinnya atau manager setelah akhir tahun yang ditambahkan pada gaji pokok, Sebagian perusahaan mengakumulasi pada jumlah bonus untuk kemudian dibayarkan setelah mendapatkan keuntungan. Bonus juga diberikan kepada karyawan yang dapat menghasilkan produksi melebihi standar (Ardana, 2012L 174)

Jenis kompensasi finansial lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketentuan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Menurut Siagian (2014:540), bonus adalah insentif yang diberikan karyawan yang mampu sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Pemberian bonus merupakan insentif dan merupakan salah satu aspek untuk lebih memanfaatkan pekerja secara lebih efektif. Namun demikian faktor manusia yang berbeda keinginan dan kebutuhan antara satu dengan yang lain perlu kiranya dimotivasi sedemikian rupa agar aktif memberikan partisipasinya dalam kegiatan usahanya untuk tujuan bersama.

Menurut Kasmir (2016:241) “Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan”. Sementara itu, menurut Mubarok (2017:103) “Bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha dan kinerja secara individu dalam bekerja”.



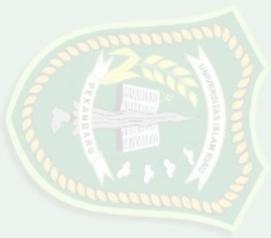
Menurut Sofyandi (2012:159) “Bonus merupakan kompensasi secara langsung oleh perusahaan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan”. Sedangkan pendapat Sedarmayanti (2017:264) “Bonus hasil produksi insentif yang dibayarkan kepada karyawan karena berhasil melampaui target”.

Bonus merupakan program yang wajar dalam setiap organisasi atau perusahaan. Alasannya adalah karena perusahaan percaya terhadap filosofi “memberi imbalan untuk prestasi” dimana bonus terkait erat dengan dua ukuran penting berikut: seberapa bagus kinerja anda berdasarkan ekspektasi manajer dan seberapa bagus kinerja perusahaan berdasarkan apa yang diharapkan.

Ekspektasi prestasi individu dan kelompok adalah sangat sulit untuk ditentukan, karena bisa jadi mereka terlalu ambisius atau terlalu mudah untuk dicapai. Yang terbaik adalah para karyawan menentukan tujuan pencapaian untuk tahun depan setelah hasil tahun ini diketahui. Tapi, manajer sebaiknya menghindari godaan untuk mendasarkan tujuan pencapaian para karyawan pada tahun prestasi yang luar biasa. Jika itu terjadi, maka karyawan dan manajer bisa mengalami kekecewaan. Para manajer juga memberikan bonus-bonus diskresioner, yaitu bonus-bonus yang tidak terikat kepada target pencapaian formal, saat menentukan tujuan pencapaian formal menjadi terlalu sulit.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.





2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Bonus

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi bonus karyawan di perusahaan ialah sebagai berikut:

1. Masa Kerja

Semakin lama kontribusi karyawan dalam perusahaan, bonus yang akan diterima bisa semakin besar. Contohnya karyawan yang mempunyai masa kerja di atas 4 tahun bisa menerima bonus hampir 100 persen dari gaji bulanan. Namun, bukan berarti karyawan yang belum bekerja genap setahun tidak berhak mendapatkan bonus. Jika karyawan tersebut berhak mendapatkan bonus tetapi masa kerjanya belum sampai setahun, metode perhitungan yang digunakan adalah sistem prorata.

2. Jabatan

Jabatan dalam perusahaan juga menentukan besaran bonus yang akan diterima. Karyawan dengan jabatan tinggi seperti di tingkat manajemen atau manajer akan menerima bonus yang lebih besar dari karyawan middle atau entry level. Hal ini tentu wajar mengingat tanggung jawab dan tugas yang diemban karyawan level atas sangat besar.

3. Performa Karyawan

Faktor terakhir cukup umum digunakan oleh perusahaan, yakni berdasarkan performa karyawan. Kinerja atau performa karyawan akan dievaluasi setiap 6 bulan atau 12 bulan. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai target yang akan mendapatkan bonus tersebut. Untuk melakukan penilaian karyawan yang akurat, perusahaan bisa mengandalkan berbagai software performance system.



2.2.3 Tujuan Manfaat Pemberian Bonus

Pemberian bonus kepada karyawan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan. Dengan adanya bonus diharapkan karyawan akan memotivasi dirinya untuk selalu meningkatkan kinerja.

Bonus tidak hanya membantu memperbaiki kepuasan karyawan atau pun memotivasi karyawan dalam bekerja, akan tetapi juga membantu perusahaan dalam mengendalikan biaya-biaya. Selain itu juga program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan sangat fleksibel.

Tujuan pemberian bonus ini menurut Heidjrahman (2012: 162) tujuan perusahaan memberikan bonus dapat dibedakan menjadi:

a. Tujuan bagi perusahaan

Pemberian bonus pada karyawan khususnya karyawan bagian pemasaran adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan jalan tenaga kerja agar:

- 1) Bekerja dengan segala kemampuan
- 2) Bekerja untuk lebih kreatif
- 3) Bekerja dengan menggunakan faktor-faktor produksi secara efisien dan seefektif mungkin
- 4) Adanya Kerjasama dalam kelompok kegiatan

b. Tujuan bagi karyawan

Melalui bonus karyawan akan memperoleh keuntungan-keuntungan baik finansial maupun non finansial antara lain:

- 1) Karyawan memperoleh kesempatan untuk mendapatkan upah dan gaji yang lebih besar

2) Karyawan memperoleh dorongan untuk mengembangkan kemampuan

2.2.4 Dimensi dan Indikator Bonus

Terdapat beberapa indikator dalam pemberian bonus menurut Hasibuan (2014: 24) yaitu sebagai berikut:

a. Keadilan dalam pemberian bonus

Keadilan dalam memberikan bonus dan suatu hal yang diberikan oleh suatu organisasinya. Keadilan dalam individual ini mampu menyebabkan adanya perasaan puas dan puas. Jika seorang karyawan merasa antara rasio antara kompensasi dan inputnya lebih besar dari rasio kompensasi input karyawan lainnya maka karyawan tersebut akan merasa bahwa ia diberikan kompensasi yang lebih besar dari karyawan yang lainnya.

b. Kelayakan dalam pemberian bonus

Kelayakan dalam pemberian bonus ini adalah suatu hal yang layak dan pantas dalam memberikan suatu pilihan dari atas pekerjaannya ini. Layak yang baik dan sesuai maka seharusnya untuk penyesuaian atas pekerjaan yang diberikannya tersebut. seorang karyawan yang layak dalam menjadikan standar hidup seperti kebutuhan pokok minuman atau upah minimum yang sesuai dengan ketentuan dari pemerintahan. Kelayakan ini juga dilihat dengan membandingkan upah yang ada diperusahaan lain.

c. Ketepatan waktu dalam pemberian bonus

Ketepatan dalam pemberian bonus merupakan suatu hal yang tepat diberikan sesuai dengan waktu yang sudah diberikan dengan baik dan seimbang pada setiap karyawan nya tersebut. Karyawan yang berhak mendapatkan bonus sesuai



dengan ketepatan waktu dan kecermatan perusahaan dalam memberikan bonusnya tersebut agar setiap pelaksanaan dari tugasnya ini lebih menjadikan motivasi karyawan dalam bekerja.

2.3 Insentif

2.3.1 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 rencanarencana 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

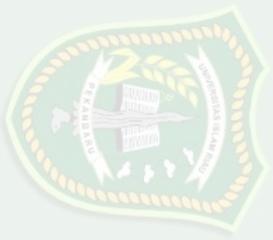


merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

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. Menurut Rochmatetal (2013: 67) insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat material maupun bersifat non material yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat sehingga kinerja karyawan atau hasilnya tersebut dapat tercapai.

Moehariono (2013: 53) insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif ini juga mampu memberikan karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapatkan hadiah, komisi, atau sertifikat sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerjanya. Program dari insentif ini juga dirancang dengan baik dan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Handoko (2013: 176) mengatakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawannya untuk melaksanakan kerja sesuai yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau yang lebih tinggi dari standar yang sudah ditetapkan. Sedangkan Hasibuan (2007: 117) insentif adalah



tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang akan dipergunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Dan menurut Suwatno dan Donni (2012: 234) insentif merupakan sesuatu yang merangsang seseorang untuk minat dalam bekerja. Pemahaman ini juga pendapat yang baik apabila diterapkan dalam organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Danim (2014: 9) insentif adalah imbalan organisasi atas prestasi individu atau kelompok kerja. Dengan kata lain juga insentif dari organisasi merupakan perolehan atau produk kerja yang akan mereka lakukan. Insentif ini bisa berupa keuntungan atau hukuman yang diberikan secara bergantian sesuai dengan kontribusi individu terhadap organisasi.

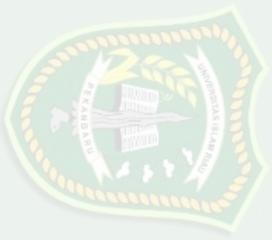
Dari beberapa pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif yaitu dengan menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif.

Menurut Siagian Sondang P. (2010: 265) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif, adalah sebagai berikut:





1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
2. Tuntutan serikat kerja
3. Produktifitas
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
5. Peraturan perundang-undangan

Berdasarkan dari ke lima faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus di pertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2. Tuntutan serikat pekerja

Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

3. Produktifitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan

yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan suatu Organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan, bonus, dan insentif. Bahkan kebijakan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.

5. Peraturan Perundang-Undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang Ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya di atur dalam perundang-undangan.

2.3.3 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Gorda (2014: 156) pemberian insentif ini atau upah perangsang memiliki tujuan:

1. Memberikan balas jasa yang berbeda karena hasil kerja yang berbeda
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan
3. Akan meningkatkan produktivitas kerja
4. Dalam melakukan tugasnya seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya
5. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan

sehingga memenuhi kebutuhannya



6. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan

2.3.4 Dimensi dan 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), dimensi dari insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material

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.

Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

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.



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

2. Insentif sosial.

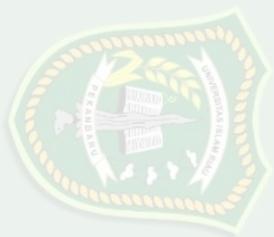
Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

1. Pembuatan rumah dinas
2. Pengobatan secara cuma-cuma
3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk 12 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

3. 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 ataupun secara pribadi
- e. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

Sedangkan menurut Sirait Justine (2006:202) indikator insentif adalah sebagai berikut:

1. Financial Incentive

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan 13 penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

2. Non Financial Incentive

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan, dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

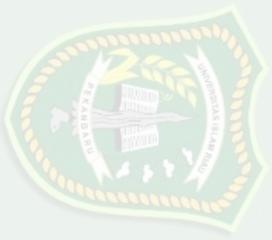
3. Social Incentive

Keadaan dan sikap rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab



yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Menurut Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan bisa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Perusahaan umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dimasa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personil dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan utama penilaian kinerja karyawan adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli:

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Donni (2018:269) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dalam suatu periode tertentu. Kemudian kinerja juga merupakan suatu cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya.



Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kartini Kartono menyatakan bahwa kinerja adalah “Kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Manullang (2013: 103) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan oleh seorang individu atau kelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing. 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.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi kinerja dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan



mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita terfokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan system manajerial perusahaan.

Menurut Handoko (2019: 98), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

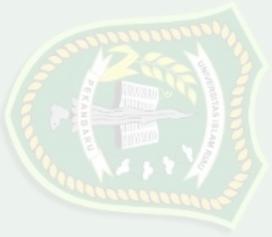
a. Keterampilan dan Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang berpendidikan yang agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya perpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja kurang akan pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan. Dengan mengikuti pelatihan akan menunjang kinerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

b. Faktor Pendidikan

Perusahaan biasanya membutuhkan orang-orang yang berpendidikan tinggi, hal itu dikarenakan pendidikan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, dan juga perusahaan membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari karyawan akan menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja.





c. Umur

Umur seorang karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari kinerjanya, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi dalam jenjang karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

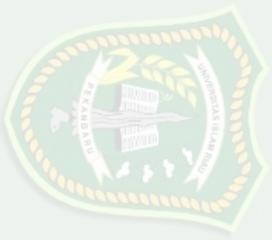
Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pegawai serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja. Disamping itu, dapat juga berupa penerapan teknologi sarana kantor yang cukup canggih serta mumpuni dalam menunjang pelaksanaan kerja, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Mencintai Pekerjaan

Dengan adanya dorongan moril terhadap para karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan cinta terhadap pekerjaan kepada para karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan cinta akan pekerjaan merupakan problematic yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.



Kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja perusahaan merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah karyawan dalam perusahaan tersebut.

Menurut Rucky (2018: 9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. Sarana dan prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, *lay out*, kelayakan mesin dan peralatan yang ada.

b. Proses kerja dan metode kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan maka proses kerja dan metode kerjanya berdasarkan aturan-aturan yang ditetapkan berdasarkan undang-undang yang berlaku.

c. Kemampuan Sumber Daya Manusia

Yaitu kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata di tempatnya bekerja.

d. Gairah Kerja / Motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan system kompensasi gaji ataupun insentif yang mencakup penghargaan dan penilaian terhadap prestasi kerja.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

e. Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan serta tanggungjawab.

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata IQ (110-120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karier, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat lagi bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai



tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Menurut Muchdarsyah bahwa kerja produktif, memerlukan dan keterampilan kerja yang sesuai dengan pekerjaan atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu:

- a. Kemampuan kerja yang tinggi
- b. Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- c. Jaminan sosial yang memadai
- d. Hubungan kerja yang harmonis

2.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (2017:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan mengetahui apa yang harus dikerjakannya.
4. *Creativenession*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul.

5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

Mangkunegara (2019: 9) menyatakan “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2019: 67) kinerja karyawan dapat dilihat dari:

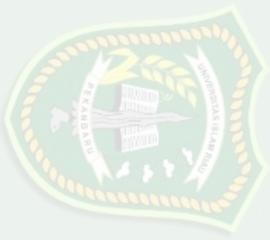
1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan bahwa jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efektivitas serta efisiensi dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.





2.4.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat serta bermanfaat baik untuk karyawan ataupun untuk perusahaan.
3. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
4. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi kerja karyawan.
5. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat kompensasi sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan yang dilakukan atau hal-hal yang ada kaitannya tentang pekerjaan yang dilaksanakan.

Sedangkan menurut Efendi (2017: 194) manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya.

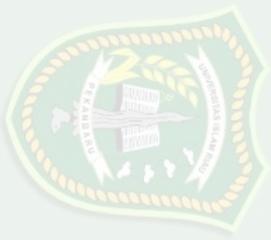
2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan dibawah standard kerja.

Tujuan dan manfaat serta penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun secara kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi karyawan.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan sarana dan prasarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji atau insentif sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang sesuai dengan hasil kerja.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan yang telah dilakukan atau hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan.

2.4.5 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2012: 48), unsur-unsur penilaian kinerja pegawai dapat meliputi sebagai berikut :



- 1) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- 4) Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.
- 5) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.



2.4.6 Manajemen Kinerja

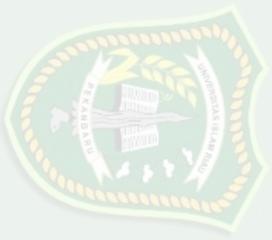
Manajemen kinerja menurut Costello (2014: 43) adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja di definisikan oleh Bacal (2013: 45) sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya.

Ruky (2016: 5) mengumpulkan beberapa definisi manajemen kinerja yaitu :

- 1) Manajemen kinerja adalah usaha atau kegiatan atau program yang di prakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.
- 2) Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan atau pengarahan, dan pengevaluasian hasilnya.
- 3) Manajemen kinerja adalah program yang dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan bagaimana yang ingin dicapai.

Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan.

Menurut Baird (2016: 26) definisi manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus — menerus.



Menurut Direktorat Jenderal Anggaran (2015: 35, manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi aspek-aspek yang menunjang keberadaan suatu organisasi. Pada implementasinya, manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada salah satu aspek, melainkan aspek-aspek terintegrasi dalam mendukung jalannya suatu organisasi.

2.4.7 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dalam proses dari msdm yang efektif.

2.4.8 Pengukuran Kinerja

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013: 24), adalah sebagai berikut:





1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Rosyidah. 2013: 45) :

1. Kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak dibutuhkan para



karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalannya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

2.4.9 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2013: 74) mengatakan bahwa aspek dan indicator dalam mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

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

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah penyelesaian kerja, siklus dan aktivitas yang diselesaikan

3. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud



menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia. Pada dasarnya efektivitas ini merupakan standar yang paling utama dalam bekerja.

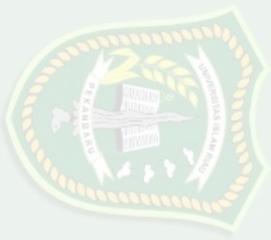
4. Ketepatan Waktu

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

2.5 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian dari pada kinerja adalah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Meskipun demikian, pelaksanaan dari kinerja yang secara objektif bukanlah sebuah tugas yang sederhana, penilaian ini harus dihindari dari adanya suka atau tidak suka agar objektifitas dari penilaian ini dapat terjaga. Kegiatan dari penilaian suatu yang penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personaliaian dan memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka.

Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan oleh perusahaan setiap bulannya. Jumlah dari pembayaran gaji biasanya ditetapkan secara bulanan. Gaji pada umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja, upahan meskipun kenyataannya sering tidak demikian atau karyawan diberitahu bagaimana harus melakukan pekerjaannya yang berada dibawah perintah dan harus mengikuti petunjuk-petunjuk pemberi kerja mengenai pelaksanaan pekerjaan.





2.6 Pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan

Dalam memaksimalkan kinerja karyawan perusahaan seharusnya lebih meninjau Kembali proses pemberian bonus kepada karyawannya. Karena apabila bonus yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila bonus yang diterima oleh karyawan semakin rendah maka besar kemungkinan kinerja karyawan juga menurun. Hasibuan (2015: 53) pemberian kompensasi yang memadai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Apabila kinerja setiap individu atau karyawan ini baik, maka akan memberikan kontribusi pada kinerja perusahaan yang akan semakin baik.

2.7 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016: 89) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasinya. Insentif yang digunakan ini adalah perangsang atau tambahan jasa yang secara sengaja diberikan kepada para karyawannya agar dalam diri mereka tumbuh motivasi kerja yang lebih besar untuk berprestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Insentif yang baik dalam suatu perusahaan diberikan kepada seluruh karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang akan dan mampu memuaskan perusahaan kedepannya. Jika insentif tersebut berjalan dengan efektif.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait dengan metode penelitian, hasil dan pembahasan

yang digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan.

Penelitian terdahulu dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul (Nama dan Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai barat. (Marianus Subianto, 2016)	1. Gaji 2. Insentif 3. Kinerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaji dan insentif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Serba Mulia auto di Kabupaten Kutai Barat.
2.	Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang (Boy Sampurno, Sumadi, Toni Herlambang, 2020)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Bonus 4. Kinerja	Smarpls 3.0	Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa gaji, tunjangan dan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Malang. Dengan nilai t statistic > dari 1,96
3	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi (Sais Almaududi,	1. Insentif 2. Kinerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian dilakukan oleh penulis secara keseluruhan rata-rata karyawan hotel Mexsicana Kota Jambi menilai insentif tersebut berada pada skor 152,05 artinya dapat dikategorikan Sangat

	Muhammad Syukri, Camelia Puji Astuti, 2021)			Setuju karena berada pada rentang skala 147,175. Adapun penilaian tertinggi ada pada dimensi kinerja dengan indikator karyawan yang lebih produktif
4	Pengaruh Gaji Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elnusa Pterofin Parepare. (Hasriani 2019).	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaji, insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT Elnusa Pterofin Parepare.
5	Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar. (M. Taslim Dangnga, 2018	1. Gaji 2. Insentif 3. Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial variabel insentif berpengaruh lebih dominan dibanding dengan variabel gaji terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar

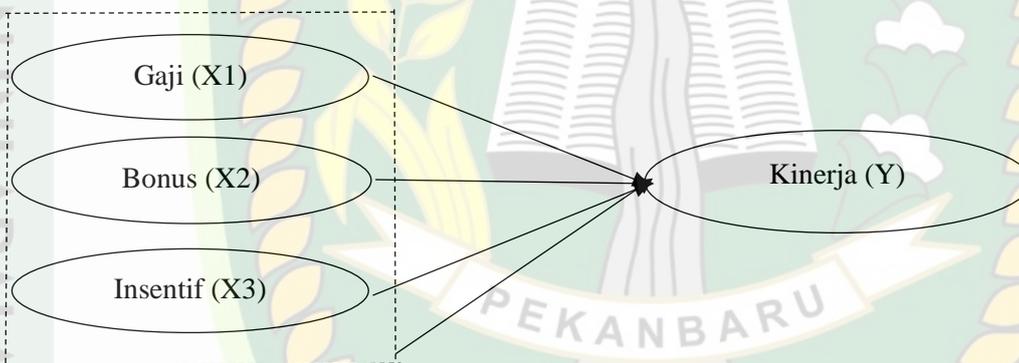
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



2.9 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini melibatkan empat variabel yang terdiri atas tiga variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaji, bonus dan insentif sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja. Maka dapat digambarkan kerangka pemikirannya sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Simamora (2004), Priansa (2016), Gorda (2013)

2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dan telaah pustaka yang telah dikemukakan maka dapat dinyatakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Pekanbaru.
2. Diduga Bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Pekanbaru.

3. Diduga Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Pekanbaru.
4. Diduga Gaji, Bonus dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Pekanbaru.

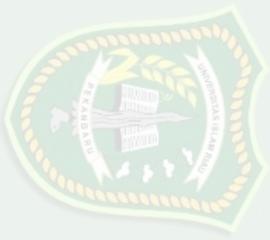


**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan proses memecahkan suatu masalah berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah eksplanatori khususnya jenis penelitian asosiatif. Eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang telah ada.

Sesuai dengan penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian eksplanatori bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya, juga untuk menyampaikan penjelasan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis.

3.2 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan objek penelitian adalah PT Indomarco Prismatama yang beralamat di Jalan Raya Teratak Buluh No. 88 Teluk Kuantar, Pandau Jaya, Kec. Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Riau.

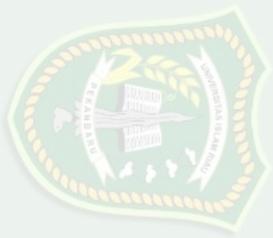


3.3 Operasional Variabel

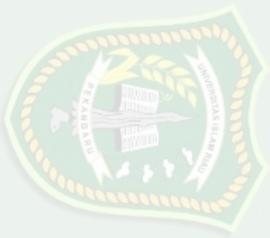
Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Gaji (X_1) Adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan (Tulis, 2017: 140)	Keadilan	a. Adil dalam pemberian gaji b. Gaji sesuai dengan hasil kerja c. Gaji sesuai dengan resiko dalam pekerjaannya	Likert
		Taraf hidup yang layak	a. Memberikan kehidupan yang baik dengan gaji yang cukup b. Mampu membuat karyawan lebih berharga dimata keluarga c. Membuat keluarga merasa tercukupi	Likert
		Mampu memenuhi kebutuhan	a. Dengan gaji mampu memenuhi kebutuhan b. Tidak perlu bekerja di tempat lain karena merasa cukup c. Memberikan manfaat dalam hidup	Likert
		Menimbulkan semangat kerja	a. Memberikan semangat dalam bekerja b. Merasa setiap pekerjaan dihargai oleh perusahaan c. Membuat karyawan lebih percaya diri	Likert

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



		Kesejahteraan	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan taraf sejahtera b. Memudahkan dalam pemenuhan hidup c. Gaji yang memberikan rasa Bahagia 	
2	<p>Bonus (X₂) Adalah insentif yang diberikan karyawan yang mampu sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui (Kasmir, 2019: 540)</p>	Keadilan dalam pemberian bonus	<ul style="list-style-type: none"> a. Diberikan berdasarkan masa kerja b. Diberikan berdasarkan golongan atau jabatan c. Diberikan berdasarkan kinerja karyawan 	Likert
		Kelayakan dalam pemberian bonus	<ul style="list-style-type: none"> a. Sesuai dengan hasil kerja b. Sesuai dengan target kerja c. Bonus diberikan kepada karyawan yang layak menerima 	
		Ketepatan dalam pemberian bonus	<ul style="list-style-type: none"> a. Tepat waktu dalam pemberian bonus b. Tepat sasaran dalam pemberian bonus c. Pemberian bonus berdasarkan hasil kerja karyawan itu sendiri 	
3.	<p>Insentif (X₃) Adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Pangabean, 2020: 89)</p>	Insentif Material	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemberian bonus dengan hasil kerja b. Menyesuaikan jumlah laba dengan pemberian untuk karyawan c. Mendapatkan tunjangan ketika sudah pensiun 	Likert
		Insentif Non Material	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemberian gelar (title) secara resmi 	



			<ul style="list-style-type: none"> b. Pemberian tanda jasa atau medali c. Pemberian piagam penghargaan d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi 	
		Insentif Sosial	<ul style="list-style-type: none"> a. Jaminan kesehatan karyawan b. Cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji c. Mendapatkan tugas belajar dalam pengembangan kerja 	
4	<p>Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2012:9)</p>	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan b. Kerapian dalam bekerja c. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat 	Likert
		Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan b. Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan c. Penyelesaian target kerja 	Likert
		Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggungjawab terhadap hasil kerja b. Pengambilan Keputusan c. Menerima resiko kerja 	Likert

Sumber: Data Olahan, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru sebanyak 657 orang.

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 36) Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti. Adapun sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Indomarco Prismatama yang berjumlah 291 orang yang terdiri dari bagian *Warehouse*.

Berdasarkan penjelasan tersebut, Maka peneliti menggunakan rumus yang dapat digunakan untuk menentukan besaran sampel, yaitu rumus slovin (Priyono, 2014):

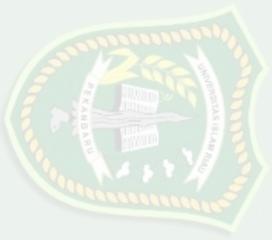
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n= besaran sampel

N = besaran populasi

E= nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel)





$$n \frac{291}{1+291_2}$$

$$n \frac{291}{1+291(0,05)_2}$$

$$n \frac{291}{1+2,91}$$

$$n \frac{291}{3,91}$$

$$= 74$$

Berdasarkan rumus yang digunakan untuk menetapkan sampel yang telah disebutkan diatas, maka peneliti menetapkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang responden.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh baik secara lisan maupun secara tulisan khususnya mengenai sejarah berdirinya perusahaan, struktur perusahaan dan lainnya yang dapat menunjang perusahaan.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung diperoleh dari perhitungan jawaban-jawaban responden atas kuesioner yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh

peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data Primer dapat berupa pendapat subjek riset orang baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan, dan hasil pengujian. Manfaat utama dari data primer adalah bahwa unsur-unsur kebohongan tertutup terhadap sumber fenomena. Oleh karena itu, data primer lebih mencerminkan kebenaran yang dilihat. Bagaimana pun, untuk memperoleh data primer akan menghabiskan data yang relatif lebih banyak dan menyita waktu yang relatif lama.

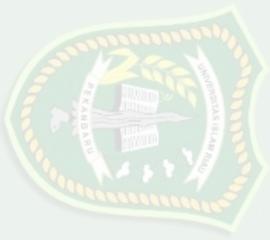
b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Manfaat dari data sekunder adalah lebih meminimalkan biaya dan waktu, mengklasifikasikan permasalahan-permasalahan, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi. Jika informasi telah ada, pengeluaran uang dan pengorbanan waktu dapat dihindari dengan menggunakan data sekunder. Manfaat lain dari data sekunder adalah bahwa seorang peneliti mampu memperoleh informasi lain selain informasi utama.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut





a. Observasi

Observasi adalah Teknik pengumpulan data yang mana untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja dan gejala-gejala alam. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta dilapangan. Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung di PT Indomarco Prismatama Pekanbaru sebagai objek penelitian mengenai kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Pekanbaru.

b. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini terjadi dimana peneliti sedang berbicara dan berbincang dengan narasumber dengan tujuan untuk menggali informasi pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan Teknik tertentu. Wawancara ini adalah kegiatan tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh informasi seputar gaji, bonus dan insentif dan kinerja yang diterapkan karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Merupakan pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan mengenai kecerdasan spiritual, intelektual dan emosional dan kinerja karyawan yang diberikan kepada sampel dengan menggunakan skala penilaian 1-5, dimana skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju).

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



3.7 Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau member gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2015: 53).

2. Uji Validitas Data

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepantasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

3. Reliabilitas Data

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2002) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, keajegan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbacch alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

4. Pengujian Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada



tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

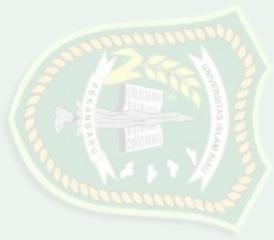
Menurut Ghazali (2006) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (loading). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan weight estimate, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2006).

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen sehingga persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :



Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien Variabel

X1 = Gaji

X2 = Bonus

X3 = Insentif

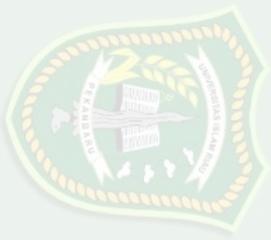
E = Error

1) Model Struktural atau Inner Model

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Di samping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (Partial Least Square) dimulai dengan cara melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen.



Kemudian dalam menginterpretasikannya sama dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Perubahan nilai pada R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai R-Square pada model PLS, yang juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-Square prediktif yang relevan untuk model konstruktif Q-Square dalam mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q-Square lebih besar dari 0 yang menunjukkan bahwa model Predictive Relevance sedangkan apabila nilai Q-Square kurang dari (nol) maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

2) Model Pengukuran atau Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini memiliki spesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa Outer Model dapat dilihat beberapa komponen berikut ini:

- a. Convergent validity adalah dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur.

Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006).

- b. Discriminant validity adalah dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika

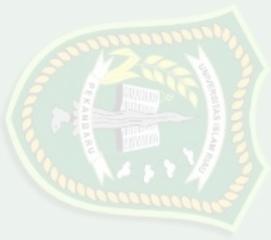


korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2006).

- c. Composite reability adalah indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2006). Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.
- d. Cronbach's Alpha adalah uji yang diukur untuk melakukan uji reliabilitas dengan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>0,7$.





Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indicator reflektif. Untuk indicator formatif dilakukan pengujian yang berbeda-beda. Uji untuk indicator formatif yaitu:

- 1) Significance of Weights, nilai weight indicator dengan konstruknya harus signifikan
- 2) Multicollinearity adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indicator. Untuk mengetahui apakah indicator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dikatakan bahwa indicator tersebut terjadi multicollinearity.

3) Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan hipotesis dapat dilihat dari nilai T- Statistics dan nilai probability (P-Values). Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% atau (0,05) nilai t statistic yang digunakan ialah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika $t\text{-statistic} > 1,96$. Untuk menolak menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Indomarco Prismatama

Berawal dari sebuah pemikiran yang mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari. Pada tahun 1988 didirikanlah sebuah kedai atau gerai yang bernama ACL (Albany Corona Lestari) yang sejalan dengan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen dalam berbelanja. Tujuan mengakomodasi tersebut, beberapa dari orang karyawan ditugaskan untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja masyarakat. Kesimpulan yang didapat ialah masyarakat lebih cenderung memilih belanja di kedai modern berdasarkan alasan kelengkapan pada pilihan produk yang berkualitas, harga yang pasti murah, dan bersaing serta suasana yang nyaman.

Bermula pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan mengoperasikan toko dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka muncullah keinginan untuk mengabdikan lebih jauh bagi nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikan Indomaret (Albany Corona Lestari) dengan badan hukum PT. Indomarco Prismatama.

PT. Indomarco Prismatama adalah perusahaan swasta nasional pengelola jaringan mini market indomaret dengan akta notaris no 2.07, tertanggal 21 November 1988 oleh Bapak Benny Kristianto dan SIUP No. 789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988. Sesuai dengan akte pendirian perusahaan No. 207

dengan tanggal 21 November 1988 maka dimaksudkan tujuan perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang/retail (mini market) jenis barang dagangannya yaitu: hasil bumi (pertanian, peternakan), obat-obatan, kelontong, kosmetik, alat-alat kesehatan dan lain-lain.
- 2) Mengadakan kerjasama (joint venture) dengan masyarakat dan badan usaha yang ingin membuka usaha dalam bidang perdagangan (business retail) dengan sistem waralaba.

Indomaret merupakan salah satu jaringan mini market di Indonesia yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas penjualan kurang dari 200M². Awal terbentuknya perusahaan ini dimulai dari sebuah toko indomaret yang pertama kali dibuka pada tahun 1987 di Pontianak dan Kalimantan Barat. Usaha ini mulai berkembang ketika PT. Indomarco Primatama pertama kali membuka gerai Indomaret di Jakarta yang berlokasi di ancol, Jakarta Utara pada November 1988 yang kemudian dengan pembukaan gerai-gerai indomaret ditempat-tempat lainnya.

Pada mulanya Indomaret membentuk konsep penyelenggaraan kedai yang berlokasi didekat hutan hunian konsumen, menyediakan berbagai kebutuhan pokok maupun kebutuhan sehari-hari, melayani masyarakat umum yang bersifat majemuk, serta memiliki luas toko sekitar 200 M². Seiring dnegan perjalanan waktu dan kebutuhan pasar, Indomaret juga terus menambah gerai diberbagai kawasan perumahan, perkantoran, niaga, wisata dan apartemen. Dalam hal ini terjadilah



proses pembelajaran untuk pengoperasian suatu jaringan retail yang berskala besar, lengkap dengan berbagai pengalaman yang kompleks dan bervariasi.

Setelah menguasai pengetahuan dan keterampilan mengoperasikan jaringan ritel dalam skala besar, manajemen berkomitmen untuk menjadikan Indomaret sebagai sebuah asset nasional. Hal ini juga tidak terlepas dari kenyataan bahwa seluruh pemikiran dan pengoperasian perusahaan ditangani sepenuhnya oleh Putra Putri Indonesia. Sebagai asset nasional, Indomaret ingin berbagi kepada masyarakat Indonesia melalui bisnis waralaba dan juga mampu bersaing dalam persaingan global.

Keberadaan Indomaret diperkuat dengan anak perusahaan dibawah bendera grup yaitu Intraco yaitu indogrosir, BSD Plaza dan Albany Corona Lestari. Keunggulan-keunggulan yang telah dimiliki oleh indomaret tersebut tidak menyurutkan semangat PT. Indomarc Prismatama untuk terus berusaha mengembangkan Indomaret sebagai jaringan minimarket terbaik di Indonesia. Selain dari pada itu, sistem distribusi yang didukung oleh jaringan pemasok yang handal dalam menyediakan produk terkenal dan berkualitas serta sumber daya manusia yang kompeten menjadikan indomaret sangat efisien dalam mendistribusikan produknya sehingga Indomaret mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumennya.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Indomarc Prismatama

Visi adalah pandangan jauh tentang perusahaan, tujuan-tujuan dari perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada pada yang akan mendatang. Visi merupakan hal yang sangat krusial bagi perusahaan



untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang. Sedangkan misi adalah pernyataan tentang apa yang harus di kerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan visi. Jadi dapat jelaskan bahwa misi merupakan suatu yang nyata untuk dituju serta dapat pula memberikan petunjuk garis besar cara pencapaian visi.

Adapun yang menjadikan visi dan misi mini market Indomaret yaitu: menjadi asset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global, sedangkan misi dari mini market yang unggul dalam persaingan global. Sedangkan misi mini market Indomaret yaitu: meningkatkan pelayanan terbaik sehingga kepuasan pelanggan menjadi sasaran utama yang harus dapat dipenuhi. Visi dan misi perusahaan juga didukung oleh motto indomaret yaitu : Mudah dan Hemat.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama

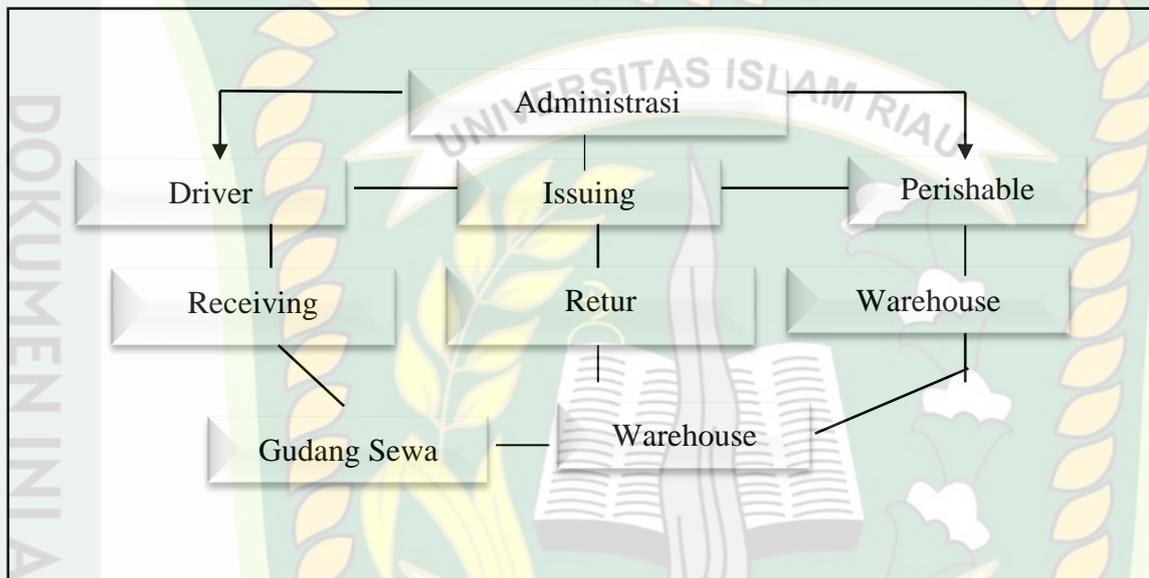
Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, salah satu syarat yang harus diperhatikan adalah anyu struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi untuk kelancaran operasional perusahaan. Untuk itu perlu menjalin kerjasama yang harmonis antar sesama karyawan serta pembagian tugas, hal ini bertujuan agar setiap bagian atas personil dalam perusahaan mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggungjawabnya supaya tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat dalam mencapai suksesnya kegiatan perusahaan, hal ini karena tanpa struktur organisasi yang baik kemungkinan besar kegiatan dalam pemasaran tidak dapat berjalan dengan baik,



sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Untuk melihat struktur organisasi pada PT. Albany Corona Lestari dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Indomarco Primatama Cabang Pekanbaru



Sumber: PT. Indomarco Primatama Pekanbaru, 2022

4.1.4 Tugas dan Wewenang PT. Indomarco Primatama

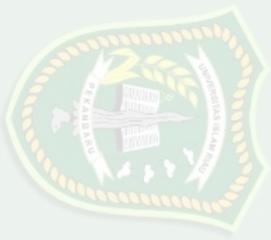
Adapun tugas dan wewenang dari struktur yang ada di organisasi PT.

Indomarco primatama Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Administrasi

Tugas dan wewenang pada bidang Administrasi adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan aktivitas dan pembukuan dasar
- b) Merencanakan dan mengatur jalannya rapat atau konferensi
- c) Menulis dan mendistribusikan notulen rapat ke semua pihak
- d) Menyelenggarakan semua administrasi kepegawaian
- e) Mengatur dan merencanakan kegiatan karyawan serta mengadakan pelatihan terhadap karyawan



f) Merencanakan kerja karyawan dengan efektif dan teratur serta terstruktur

2. Driver

Tugas dan wewenang pada bidang driver adalah sebagai berikut:

- a) Memastikan agar kendaraan selalu bersih sebelum digunakan
- b) Menjaga kendaraan dalam kondisi baik
- c) Memeriksa penggunaan minyak pada setiap bulannya
- d) Memperbaiki kendaraan bila ada kerusakan
- e) Mengkoordinasikan kepada pemilik tentang kondisi kendaraan yang rusak

3. Receiving

Tugas dan wewenang pada bidang Receiving adalah sebagai berikut:

- a) Menata Barang Sesuai Ketentuan
- b) Melakukan Pendataan
- c) Pemindahan Barang Saat Distribusi
- d) Koordinasi Tim
- e) Memastikan Data Produk yang Akan Dikirim
- f) Mematuhi Prosedur
- g) Pemeliharaan Barang Secara Preventif

4. Maintenance

Tugas dan wewenang pada bidang Maintenance adalah sebagai berikut:

- a) Mengerjakan, perawatan, perbaikan mesin-mesin produksi ataupun mesin-mesin utility sesuai permintaan

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

- b) Melakukan inspeksi pada mesin-mesin produksi atau ataupun mesin-mesin utility

4.1.5 Aktivitas Perusahaan

PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru merupakan anak perusahaan dari PT.

Indomaret Prismatama yang menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari makanan dan retail untuk konsumen, barang harian, Kosmetik, obat-obatan serta barang yang lainnya yang dibutuhkan oleh konsumen atau masyarakat lainnya.

Sasaran utama yang diberikan kepada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru ini ialah grosir yang diberikan kepada setiap toko atau gerai yang menyediakan pelayanan atau kebutuhan sehari-hari untuk peng Grosiran dengan efektif.

Pemasaran dan produksi merupakan fungsi pokok perusahaan Indomarco.

Dan dari semua perusahaan memproduksi dan memasarkan produk atau jasa dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Perkembangan yang pesat untuk mengidentifikasi sebagai salah satu bentuk investasi yang menarik, sekaligus membantu pelaku usaha dalam memulai suatu usaha sendiri dengan tingkat kegagalan yang rendah.

Strategi ekspansi yang melibatkan pihak lain atau orang lain, bisnis waralaba mau tidak mau harus ada transparansi dan konsepnya saling menguntungkan serta saling percaya diantara waralaba dengan terwaralaba (*franchisee*) minimal 5 tahun bisnis waralaba tersebut mampu membuktikan sebagai perusahaan yang sehat didukung oleh sistem dan format bisnis yang sudah teruji.



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIKI:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan salah satu hal yang menjadikan seseorang untuk lebih meyakinkan diri dalam pekerjaannya dan menuntut segala situasi yang dapat dibuat atau dihubungkan dalam penelitian yang akan dilakukannya ini. Gambaran umum menjadi suatu prinsip dan ketepatan seorang peneliti terhadap penilaian untuk karyawannya tersebut. Untuk menjelaskan gambaran umum mengenai penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan hal yang berhubungan dengan pekerjaan, jenis kelamin akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan semaksimal menurutnya lebih baik dan lebih di pastikan bahwa jenis kelamin akan melihat situasi seorang karyawan dalam bekerja. Untuk menjelaskan dan melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	45	60,8
2	Perempuan	29	39
	Jumlah	74	100%

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 74 orang. Adapun karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 45 orang atau 60,8%. Dan karyawan dengaj enis kelaminn perempuan berjumlah 29 orang atau 39%. Maka jawaban diatas adalah mayoritas



responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah laki-laki. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada bagian warehouse lebih diutamakan fisik yang kuat dan dibutuhkan tenaga yang lebih berat dibandingkan karyawan perempuan.

2) Usia Responden

Usia merupakan salah satu hal yang menjadi keutamaan seseorang dalam bekerja, usia sangat mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, efektifnya karyawan bekerja sangat dipengaruhi oleh usia yang dimilikinya, tidak produktifnya karyawan juga dipengaruhi dengan tingkat usianya. Untuk menjelaskan dan melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Identitas Responden Menurut Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 tahun	24	32,4
2	26-30 tahun	32	43,2
3	31-40 tahun	10	13,5
4	41- 50 tahun	8	10,8
5	>50 tahun	0	0
	Jumlah	74	100%

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas sudah diketahui bahwa identitas responden menurut usia yang berjumlah 74 orang. Adapun karyawan dengan usia 20-25 tahun berjumlah 24 orang atau 32,4%. Karyawan yang dengan usia 26-30 tahun berjumlah 32 orang atau 43,2%. Karyawan dengan usia 31-40 tahun berjumlah 10 orang atau 13,5%. Karyawan dengan usia 41-50 tahun berjumlah 8 orang atau 10,8%.

Maka dari hasil keterangan diatas mayoritas respondne yang bekerja pada perusahaan ini ialah berusia 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang masih muda ataupun usianya tidak terlalu tua maka mereka akan lebih memaksimalkan kinerjanya dengan baik dan Efektif.

3) Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan merupakan salah satu menjadi hal yang diutamakan dalam pekerjaan seseorang. Karena pada dasarnya Pendidikan adalah sebuah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dengan baik, Pendidikan sejalan dengan pengetahuan yang dimilikinya saat ini. untuk menjelaskan dan melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Identitas Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	32	43,2
4	D3	26	35
5	S1	16	21,6
	Jumlah	74	100%

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penelitian diatas diketahui identitas responden menurut Pendidikan yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 32 orang atau 43,2%. Karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 26 orang atau 35%. Dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 16 orang atau 21,6%.

Jadi mayoritas yang lebih dominan bekerja pada perusahaan ini ialah berpendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan



ini tidak mengutamakan Pendidikan yang tinggi dalam bekerja, namun mampu memiliki skill dan kemampuannya untuk bekerja dengan mengelola kerja yang baik dan Efektif, pendidikan yang tinggi namun kemampuan atau pun skill masih rendah menjadi permasalahan dari karyawan ini.

4) Masa Kerja Responden

Masa kerja adalah suatu penilaian dari peneliti sebagai sejauh mana karyawan bekerja dengan masa kerja yang dimilikinya untuk pengalamannya dalam bekerja. Masa kerja adalah suatu hal yang penting yang menjadi kepiawaian karyawan dalam bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Identitas Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 bulan	11	14,8
2	3-5 tahun	35	47,2
3	8 tahun	16	21,6
4	10 tahun	10	13,5
5	>10 tahun	2	2,7
	Jumlah	74	100%

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 74 orang. Adapun karyawan dengan masa kerja 6 bulan berjumlah 11 orang atau 14,8%. Karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun berjumlah 35 orang atau 47,2%. Karyawan dengan masa kerja 8 tahun berjumlah 16 orang atau 21,6%. Karyawan dengan masa kerja 10 tahun berjumlah 10 orang atau 13,5%. Dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 2 orang atau 2,7%.

Maka dari hasil diatas mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa masa



kerja lebih dari 2 tahun maka karyawan mampu memahami pekerjaan dan tugasnya dengan baik dan Efektif.

4.2.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Menggunakan Convergent Validity

Convergent validity dari measurement model dengan indicator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/ indicator score konstruksya. Indicator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Dengan demikian dalam pengembangan skala, loading 0,50- 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2006). Adapun Output SmartPLS untuk uji validitas menggunakan convergent validity dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Uji Validitas Menggunakan Convergent Validity

Variabel	Gaji	Bonus	Insentif	Kinerja
Gaji (X1)	0,669			
	0,853			
	0,630			
	0,632			
	0,809			
	0,850			
	0,848			
	0,618			
	0,717			
	0,815			
	0,600			
	0,824			
	0,794			
	0,507			
0,508				
Bonus (X2)		0,795		
		0,883		
		0,836		
		0,754		
		0,673		

		0,571		
		0,691		
		0,824		
		0,692		
Insentif (X3)			0,628	
			0,732	
			0,624	
			0,560	
			0,847	
			0,788	
			0,764	
			0,629	
			0,772	
			0,530	
Kinerja (Y)				0,521
				0,591
				0,650
				0,680
				0,794
				0,798
				0,770
				0,784
				0,682

Sumber: Smartpls 3.0, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada nilai konstruk variabel gaji, bonus, insentif dan kinerja karyawan memiliki nilai diatas 0,70 dan masih ada juga beberapa yang mendekati nilai factor loading yang 0,60 sehingga dikatakan masih dalam batas wajar. Tetapi ada juga nilai yang dibatas wajar yaitu diatas 0,50. Dan disimpulkan bahwa konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang di eliminasi dari model nya serta dapat dilihat bahwa seluruh variabel pernyataan ini sudah memenuhi kriteria *convergent validity*.

b. Uji Validitas Menggunakan Discriminant Validity

Discriminant validity ialah nilai pada konstruk yang ditunjukkan bahwa nilai konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak memadai , cara melihat

nilai diskriminan validity yaitu juga dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang ditunjukkan harus lebih besar dari konstruk yang lain. Untuk melihat hasil penelitian diskriminan validity dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.6
Discriminant Validity

Variabel	Discriminant Validity	Keterangan
Gaji (X1)	0,719	Memadai
Bonus (X2)	0,610	Cukup memadai
Insentif (X3)	0,516	Cukup memadai
Kinerja (Y)	0,523	Cukup memadai

Sumber: Discriminant Validity Smartpls 3.0, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai dari pada loading masing- masing indicator terhadap konstraknya dari nilai discriminant validity. Menurut Ghozali (2006) jika pada nilai diskriminan validitas lebih diatas dari 0,70 dan masih berada diantara 0,50 dan 0,60 maka nilai pada sebuah kosntruk memadai dan dapat dikatakan sudah lulus uji diskriminan. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai validitas krimonan dalam penelitian ini (gaji, bonus, insentif dan kinerja) secara keseluruhan telah memenuhi syarat yang memadai dan sudah terdiskriminan meskipun ada dari beberapa indicator yang masih memenuhi sedikit.

2. Uji Reliabilitas (Menggunakan Composite Reliability)

Pengujian yang selanjutnya adalah composite reliability atau biasa disebut uji reliabilitas. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliabilitynya diatas 0,60 (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas ini merupakan sebuah uji dari melihat dan menentukan nilai pada Cronbach alpha atau dengan konstruk yang masih dikatakan handal. *Composite* ini merupakan untuk pengukuran nilai reliabilitas



yang sesungguhnya karena dapat dilihat pada reliabilitas suatu variabel. Berikut ini hasil outer model loading yang menunjukkan composite reliability masing-masing konstruk (gaji, bonus, insentif dan kinerja) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Menggunakan Composite Reliability)

Variabel	Composite Reliability
Gaji (X1)	0,899
Bonus X2)	0,818
Insentif (X3)	0,693
Kinerja (Y)	0,726

Sumber: Composite Reliability Smartpls 3.0, 2022

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada hasil composite reliability atau uji reliabilitas pada variabel gaji dengan nilai yang kuat yaitu sebesar (0,899), dan variabel bonus yang kuat yaitu sebesar (0,818), sementara variabel insentif dengan nilai yang cukup kuat yaitu sebesar (0,693) Dan variabel kinerja dengan nilai cukup kuat sebesar (0,726). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing kosntruk penelitian (gaji, bonus, insetif dan kinerja) ini memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai composite reliability yang kuat dikarenakan dari seluruh konstruk lebih besar dari 0,60 dan dipastikan memiliki nilai uji reliabilitas yang baik atau dikatakan sudah kuat.

4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Gaji (X1)

Gaji adalah suatu kewajiban dan hak yang diterima oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Gaji ini merupakan sebuah suatu kebijakan yang lebih sejalan dengan tujuan dan pekerjaannya dari karyawan berdasarkan bidang kerjanya dengan Efektif. Gaji yang seimbang dan kemampuan dari bidang kerja karyawan lebih diamnfaatkan oleh perusahaan. Dengan adanya gaji juga akan

membuat karyawan lebih bersemangat atas balas jasa yang diterima oleh karyawan tersebut. Gaji adalah sebuah balas jasa yang diwajibkan untuk dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaannya. Karena dengan gaji ini merupakan bentuk penerimaan karyawan dengan fisik dan tenaga yang sudah ia lakukan pada organisasinya. Untuk menjelaskan dan melihat dimensi dari gaji dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Keadilan

Keadilan terhadap gaji yang diberikan oleh setiap perusahaan kepada karyawan untuk dirinya bekerja akan lebih mudah dilakukan dengan semaksimal mungkin, keadilan terhadap gaji ini lebih diutamakan dan menjadi prioritas yang lebih sejalan agar dalam pelaksanaan organisasi lebih dipergunakan dan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, sebagai karyawan perlunya perusahaan untuk memiliki keadilan terhadap gajinya tersebut. Untuk menjelaskan indikator dari keadilan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Adil dalam Pemberian Gaji

Keadilan dalam pemberian gaji yang menyebabkan pekerjaan lebih berarti bagi karyawan. Perusahaan dengan pemberian gaji yang seimbang akan lebih diutamakan untuk menyesuaikan prinsip dalam pekerjaan dan kebijakannya dengan Efektif. Seorang pimpinan adalah sebuah keharusan dalam memberikan gaji yang adil agar karyawan samarata mendapatkan jerih hasil usahanya dalam bekerja. Untuk melihat tanggapan responden mengenai adil dalam pemberian gaji dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Adil Dalam Pemberian Gaji

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	45,9
2	Setuju	28	37,8
3	Cukup Setuju	12	16,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai adil dalam pemberian gaji yang berjumlah 74 orang. Dari ini maka karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 45,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 37,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 16,2%.

Dari hasil keterangan tersebut mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini selalu adil dalam memberikan gaji, artinya perusahaan memberikan gaji yang pada sesuai waktunya dan tepat, tidak ada keterlambatan atau pengurangan gaji yang tidak jelas untuk karyawan.

b. Gaji Sesuai Dengan Hasil Kerja

Pemberian gaji dalam suatu perusahaan adalah salah satu hal yang paling dipentingkan untuk karyawannya dalam bekerja. Karena dengan gaji ini akan lebih memberikan dampak yang mampu menuntaskan pekerjaan karyawan secara Efektif. Pemberian gaji sesuai dengan hasil kerja ini dapat memberikan hal yang di semangati oleh karyawan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai gaji sesuai dengan hasil kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Sesuai Dengan Hasil Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	32,4
2	Setuju	36	48,6
3	Cukup Setuju	10	13,5
4	Tidak Setuju	4	5,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai gaji sesuai dengan hasil kerja yang berjumlah 74 orang. Adapun karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 32,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 48,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 13,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 5,4%.

Maka dari hal diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mendapatkan gaji sesuai dengan hasil kerjanya yang baik dan mampu memberikan kesesuaian gaji dengan hasil kerja selama mereka bekerja dan menyelesaikan targetnya dengan baik.

c. Gaji Sesuai Dengan Resiko Dalam Pekerjaannya

Kesesuaian gaji dengan resiko kerja adalah sebuah hal yang ditetapkan dari beberapa organisasi yang menyebabkan karyawan harus menghindari resiko tersebut. namun jika ketetapan dari sesuai resiko ini adalah sebuah keharusan yang diseimbangkan dengan karyawan secara baik dan maksimal. Untuk melihat tanggapan responden mengenai gaji sesuai dengan resiko dalam pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Sesuai Dengan Resiko Dalam
Pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	36,4
2	Setuju	23	31
3	Cukup Setuju	24	32,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan diatas diketahui tanggapan responden mengenai gaji sesuai dengan resiko dalam pekerjaannya yang berjumlah 74 orang karyawan. Adapun karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 36,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang tau 31%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 32,4%.

Maka dari hasil dan keterangan ini jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan resiko kerja atau pekerjaannya yang dapat merugikan perusahaan akan di potong gajinya, artinya jika perhitungan laba tidak sesuai atau dapat merugikan perusahaan, resiko yang diterima oleh karyawan sesuai dengan gaji yang didapatkannya tersebut. Untuk itu karyawan harus menghindari resiko yang terjadi pada perusahaan ini.

2) Taraf Hidup Yang Layak

Taraf hidup yang layak ini adalah sebuah kepastian dari seseorang karyawan dengan pendapatan atau gajinya dalam bekerja disebuah perusahaan, arti taraf hidup ini sebagai kepastian dari perusahaan untuk karyawan yang menjamin kehidupan karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Kelayakan

seseorang karyawan bekerja akan dinilai baik dan mereka akan berkontribusi untuk perusahaannya. Untuk menjelaskan indikator dari taraf hidup yang layak dapat dilihat pada berikut ini:

d. Memberikan Kehidupan Yang Baik Dengan Gaji Yang Cukup

Gaji dengan pemberian hidup yang cukup dan sesuai pada tingkat kebutuhan dari karyawan dalam kesehariannya untuk memenuhi agar dapat memaksimalkan kondisi dari pekerjaan dengan gaji tersebut. pemberian kehidupan yang baik adalah dengan gaji yang memadai dan sesuai pada beban kerja yang diterima oleh karyawan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai memberikan kehidupan yang baik dengan gaji yang cukup dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Kehidupan Yang Baik Dengan Gaji Yang Cukup

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	39
2	Setuju	37	50
3	Cukup Setuju	8	10,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memberikan kehidupan yang baik dengan gaji yang cukup yang berjumlah 74 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 29 orang atau 39%. Karyawan dengan jawaban setuju berjumlah 37 orang atau 50%. Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 8 orang atau 10,8%.

Maka dari hasil dan keterangan diatas mayoritas yang mengatakan paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menjaga pendapatannya dan gaji yang diberikan tersebut sesuai dengan kehidupan yang layak untuk karyawan sehingga karyawan merasa gaji nya mampu mencukupi kehidupan karyawan.

e. Mampu Membuat Karyawan Lebih Berharga Dimata Keluarga

Memiliki keluarga adalah suatu hal yang akan menjamin karyawan untuk dihargai dan diselesaikan dengan pekerjaan yang menjamin nya. Karyawan yang mendapatkan gaji yang sesuai maka akan menjadikan dirinya berharga dimata keluarga dengan semaksimal dan sebaik mungkin. Untuk melihat tanggapan responden mengenai mampu membuat karyawan lebih berharga dimata keluarga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Mampu Membuat Karyawan Lebih Berharga Dimata Keluarga

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	43,2
2	Setuju	28	37,8
3	Cukup Setuju	14	18,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mampu membuat karyawan lebih berharga dimata keluarga yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 43,2%.

Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 37,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 18,9%.

Maka dari hasil tersebut jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini diberikan gaji yang cukup untuk karyawan sehingga dengan hal ini mampu mempermudah karyawan dalam memenuhi kebutuhannya yang layak dan berharga dimata keluarga dan di berikan kepercayaan yang baik.

f. Membuat Keluarga Merasa Tercukupi

Keluarga dengan kehidupan yang tercukupi dengan adanya gaji yang diberikan kepada karyawan dan perusahaan yang bekerja. Dengan hal ini tercukupinya karyawan bersama keluarganya akan menjamin sesuatu yang lebih Efektif dan berjalan dengan semaksimal mungkin. Untuk melihat tanggapan responden mengenai membuat keluarga merasa tercukupi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Membuat Keluarga Merasa Tercukupi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	39
2	Setuju	39	52,7
3	Cukup Setuju	6	8,1
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai membuat keluarga merasa tercukupi yang berjumlah 74 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 29 orang atau 39%. Karyawan yang menjawab

setuju berjumlah 39 orang atau 52,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 8,1%.

Maka dari hasil keterangan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Indomarco Prismatama ini selalu merasa mampu mencukupi keluarga dan kebutuhan dari keluarganya. Karena gaji yang diterima karyawan mencukupi kebutuhan dan sesuai dengan kebijakan dari UMR (Upah Minimum Regional).

3) Mampu Memenuhi Kebutuhan

Kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk bekerja dan menjadikan pilihan pada seseorang tersebut untuk memaksimalkan hasilnya dengan baik dan Efektif agar mampu memenuhi kebutuhan pribadi nya dalam bekerja, gaji yang sejalan dan seimbang untuk melaksanakan pekerjaan akan membuat segala sesuai menjadi terpenuhi. Untuk menjelaskan dan melihat indikator dari mampu memenuhi kebutuhan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Dengan Gaji Mampu Memenuhi Kebutuhan

Gaji yang mampu memenuhi kebutuhan hidup yang diberikan dalam suatu pekerjaan dengan kesesuaian yang baik dan menyelesaikan pekerjaannya secara Efektif dan efisien, kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan agar menjadi suatu hal yang penting dalam pekerjaan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai dengan gaji mampu memenuhi kebutuhan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Dengan Gaji Mampu Memenuhi Kebutuhan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	47,2
2	Setuju	32	43,2
3	Cukup Setuju	7	9,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai dengan gaji mampu memenuhi kebutuhan yang berjumlah 74 orang. Adapun karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang atau 47,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 43,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 9,4%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini mampu memberikan kebutuhannya yang baik dan memenuhi seluruh kehidupannya dengan gaji yang diterimanya tersebut.

b. Tidak Perlu Bekerja Di Tempat Lain Karena Merasa Cukup

Pekerjaan dengan gaji yang cukup merupakan suatu keinginan dan kebutuhan dari karyawan yang bekerja dengan semaksimal dan seefektif mungkin untuk dilakukan, karyawan dengan gaji yang seimbang akan merasa bahwa tugas dan pekerjaannya lebih penting dari pada mereka bekerja di tempat lain. Untuk melihat tanggapan responden mengenai tidak perlu bekerja di tempat lain karena merasa cukup dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Tidak Perlu Bekerja Di Tempat Lain
Karena Merasa Cukup

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	41,8
2	Setuju	35	47,2
3	Cukup Setuju	8	10,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tidak perlu bekerja ditempat lain karena merasa cukup yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 41,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 35 orang atau 47,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 10,8%.

Maka dari hasil dan keterangan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini tidak perlu untuk bekerja di tempat lain dan tidak pernah merasakan bahwa gaji yang diberikan kepada perusahaan ini tidak memenuhi kebutuhannya, namun sangat mencukupi sehingga ia tidak pernah ingin untuk bekerja ditempat lain atau diperusahaan lain.

c. Memberikan Manfaat Dalam Hidup

Manfaat dalam suatu pekerjaan dengan pemberian gaji yang seimbang dan sesuai pada keinginan serta keputusan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang mana dengan manfaat ini lebih memaksimalkan hasil kerja karyawan tersebut. Untuk melihat tanggapan responden mengenai memberikan manfaat dalam hidup dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Manfaat Dalam Hidup

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	41,8
2	Setuju	24	32,4
3	Cukup Setuju	19	25,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memberikan manfaat dalam hidup yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 41,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 32,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 25,6%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini mendapatkan gaji yang mampu memanfaatkan dirinya dalam bekerja, dan pemenuhan kehidupan yang layak dan baik, gaji tersebut dimanfaatkan karyawan semaksimal mungkin dalam pekerjaan dan kebutuhannya.

4) Menimbulkan Semangat Kerja

Semangat kerja menjadi salah satu hal yang diyakinkan oleh orang lain dalam pekerjaan yang di berikan karena motivasinya dalam diri bekerja dengan baik. Penimbulkan semangat kerja ini lebih diutamakan sekali untuk karyawan dengan cara memberikan gaji yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Hal ini untuk menjadikan karyawan lebih sejajar dengan tingkat



hak dan kewajibannya untuk melakukan pekerjaan. Untuk menjelaskan indikator dari penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Memberikan Semangat Dalam Bekerja

Pemberian semangat dalam bekerja sebagai salah satu hal yang diberikan dalam perusahaan kepada karyawannya untuk memaksimalkan kondisi dari pekerjaannya ini. dengan semangat kerja yang baik juga karyawan mampu mendapatkan hasil yang baik dengan gaji yang memadai menurutnya. Untuk melihat tanggapan responden mengenai memberikan semangat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Semangat Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	38	51,3
2	Setuju	21	28,3
3	Cukup Setuju	15	20,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memberikan semangat dalam bekerja yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 38 orang atau 51,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 28,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 20,2%.

Maka dari hasil tersebut jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan semangat karyawan untuk bekerja. Gaji yang diterima karyawan mampu memenuhi kebutuhan sehingga

karyawan tidak ragu memiliki motivasi dan semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

b. Merasa Setiap Pekerjaan Dihargai Oleh Perusahaan

Pekerjaan yang diberikan dalam perusahaan menjadi salah satu hal yang lebih dipastikan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan baik dan Efektif. Karyawan yang merasa pekerjaannya dihargai maka mereka akan lebih memotivasi karyawan untuk saling bekerjasama dengan baik. Untuk melihat tanggapan responden mengenai merasa setiap pekerjaan dihargai oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Merasa Setiap Pekerjaan Dihargai Oleh Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	29,7
2	Setuju	21	28,3
3	Cukup Setuju	31	41,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai merasa setiap pekerjaan dihargai oleh perusahaan yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 29,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 28,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 31 orang atau 41,8%.

Maka dari hasil ini mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa tidak semua pekerjaan yang dilakukan



oleh karyawan ini dapat dihargai dan diberikan apresiasi untuk karyawannya. Ada dari beberapa pekerjaan saja namun penghargaan dari perusahaan terhadap pekerjaan karyawan masih terbilang rendah.

c. Membuat Karyawan Lebih Percaya Diri

Kepercayaan diri adalah sebuah keyakinan dari seseorang dalam pekerjaannya dengan yakin dan merasa pekerjaannya lebih bermakna dan lebih mempercayai dirinya dengan gaji yang diterimanya tersebut. Karyawan yang merasa kepercayaan dirinya dengan gaji mereka akan mampu melakukan tugas dengan yakin dan ambisius. Untuk melihat tanggapan responden mengenai membuat karyawan lebih percaya diri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Membuat Karyawan Lebih Percaya Diri

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	39
2	Setuju	26	35
3	Cukup Setuju	19	25,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai membuat karyawan lebih percaya diri yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 39%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 25,6%.

Maka dari hasil dan keterangan diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa tugas dan pekerjaannya



dengan gaji yang diterima dapat membuatnya lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Karyawan yang merasa pekerjaannya ini membutuhkan keyakinan dan kepercayaan diri yang sesuai dengan pekerjaannya.

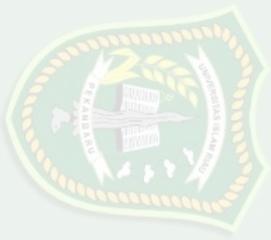
5) Kesejahteraan

Kesejahteraan dalam suatu pekerjaan yang lebih dibandingkan untuk pekerjaan dan lebih memberikan keseimbangan untuk bekerja. Karyawan yang merasa dirinya merasa lebih Efektif dan lebih senang untuk merasa dirinya sejahtera untuk bekerja dan merasa Bahagia untuk melakukan pekerjaannya ini. karyawan yang sejahtera ini bermanfaat untuk melakukan pekerjaan yang baik dan dengan gaji yang seimbang. untuk menjelaskan dan melihat dari tanggapan pada dimensi kesejahteraan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Meningkatkan Taraf Sejahtera

Peningkatan taraf yang baik dalam suatu pekerjaan akan memberikan kemudahan seseorang untuk melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Seseorang yang merasa dengan mendapatkan gaji dan bekerja seharusnya mampu meningkatkan taraf hidup yang baik dan seimbang. untuk melihat tanggapan responden mengenai meningkatkan taraf sejahtera dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 4.20

Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Taraf Sejahtera

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	39
2	Setuju	21	28,3
3	Cukup Setuju	14	18,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai meningkatkan taraf hidup sejahtera yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 39%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 28,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 18,9%.

Dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan perusahaan ini mampu menjaga dan meningkatkan taraf hidupnya dalam bekerja, dengan hal ini juga karena tarafnya ini mampu memberikan hasil yang memuaskan dirinya dengan baik dan maksimal. Karyawan dengan gaji yang cukup, mereka yakin bahwa dengan gaji tersebut memberikan taraf kesejahteraan bagi dirinya.

b. Memudahkan dalam Pemenuhan Hidup

Kemudahan seseorang untuk menyesuaikan dirinya untuk memenuhi kebutuhan hidup bukan lain dan bukan dari ketidaknyamanan seseorang dalam bekerja. Karyawan yang merasa mudah dan nyaman dalam hidup salah satunya dengan gaji yang diberikan untuknya selama bekerja. Untuk melihat tanggapan



responden mengenai memudahkan dalam pemenuhan hidup dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai Memudahkan Dalam Pemenuhan Hidup

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	41,8
2	Setuju	39	52,7
3	Cukup Setuju	4	5,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

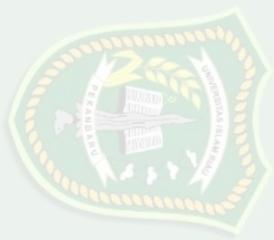
Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memudahkan dalam pemenuhan hidup yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 41,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 39 orang atau 52,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 5,4%.

Maka dari hasil dan keterangan diatas mayoritas paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menjaga dan memudahkan dirinay untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan baik agar pekerjaan dan dirinya terjadi keseimbangan yang baik dan Efektif.

c. Gaji yang Memberikan Rasa Bahagia

Gaji adalah sebuah kewajiban yang diberikan dengan keinginan dan kemudahan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karena dengan gaji ini akan lebih diperhatikan dan memberikan rasa emosional terhadap dirinya dan orang lain untuk melakukan pekerjaan. Karyawan dengan kebahagiaannya dengan gaji ini memberikan dampak yang lebih Efektif. Untuk melihat tanggapan



responden mengenai gaji yang memberikan rasa Bahagia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Memberikan Rasa Bahagia

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	31
2	Setuju	32	43,2
3	Cukup Setuju	19	25,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai gaji memberikan rasa Bahagia yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 31%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 43,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 25,6%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa Bahagia dan senang dengan gaji yang diterimanya dari perusahaan ini, sehingga dengan bahagiannya gaji yang diterimanya ini mampu memberikan hasil dan semangat kerja yang baik dan sejalan pada tujuan dari perusahaannya ini. karyawan merasa dengan gaji yang didapka nnya oleh perusahaan mampu memberikan komitmennya untuk bekerja dan melakukan tugasnya dengan baik dan maksimal.



Tabel 4.23
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Gaji
(X1) Pada PT. Indomarco Prismaatama Pekanbaru

Variabel Gaji	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Keadilan						
Adil dalam pemberian gaji	34	28	12	0	0	318
Bobot Nilai	170	112	36	0	0	
Gaji sesuai dengan hasil kerja	24	36	10	4	0	402
Bobot Nilai	120	244	30	8	0	
Gaji sesuai dengan resiko dalam pekerjaannya	27	23	24	0	0	299
Bobot Nilai	135	92	72	0	0	
Taraf Hidup Yang Layak						
Memberikan kehidupan yang baik dengan gaji yang cukup	29	37	8	0	0	305
Bobot Nilai	145	148	12	0	0	
Mampu membuat karyawan lebih berharga dimata keluarga	32	28	14	0	0	314
Bobot Nilai	160	112	42	0	0	
Membuat keluarga merasa tercukupi	29	39	6	0	0	319
Bobot Nilai	145	156	18	0	0	
Mampu Memenuhi Kebutuhan						
Dengan gaji mampu memenuhi kebutuhan	35	32	7	0	0	324
Bobot Nilai	175	128	21	0	0	
Tidak perlu bekerja di tempat lain karena merasa cukup	31	35	8	0	0	318
Bobot Nilai	155	140	24	0	0	
Memberikan manfaat dalam hidup	31	34	19	0	0	348
Bobot Nilai	155	136	57	0	0	
Menimbulkan Semangat Kerja						
Memberikan semangat dalam bekerja	38	21	15	0	0	317
Bobot Nilai	190	84	45	0	0	
Merasa setiap pekerjaan dihargai oleh perusahaan	22	21	31	0	0	287



Bobot Nilai	110	84	93	0	0	
Membuat karyawan lebih percaya diri	29	26	19	0	0	306
Bobot Nilai	145	104	57	0	0	
Kesejahteraan						
Meningkatkan taraf sejahtera	29	21	14	0	0	289
Bobot Nilai	145	84	42	0	0	
Memudahkan pemenuhan hidup dalam	31	39	4	0	0	323
Bobot Nilai	155	156	12	0	0	
Gaji yang memberikan rasa Bahagia	23	32	19	0	0	300
Bobot Nilai	115	128	57	0	0	
Total Skor						4.769
Skor Tertinggi						402
Skor Terendah						287
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu gaji sesuai dengan hasil kerja dengan skor sebanyak 402. Dan yang paling rendah berada pada indicator merasa setiap pekerjaan dihargai oleh perusahaan dengan skor sebanyak 287.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$15 \times 5 \times 74 = 5.550$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$15 \times 1 \times 74 = 1.110$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{5.550 - 1.110}{5}$$

: 888

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel gaji pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

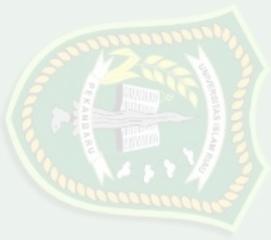
Sangat Baik	= 5.550- 4.612
Baik	= 4.612- 3.724
Netral	= 3.724- 2.836
Tidak Baik	= 2.836- 1.948
Sangat Tidak Baik	= 1.948- 1.060

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel adalah sebesar 4.769 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 5.550- 4.612 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan gaji yang diterima oleh perusahaan dengan mampu memenuhi kebutuhannya sehingga mereka yang bekerja pada perusahaan ini mampu meningkatkan semangatnya dalam bekerja.

4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Bonus (X2)

Bonus adalah sebuah hasil yang diberikan kepada karyawan yang mana dengan pemberian bonus ini dapat memaksimalkan pekerjaan karyawan dengan baik berdasarkan hasil kerjanya. Bonus sama saja dengan apresiasi seseorang atas pekerjaannya dengan baik dan sesuai pada hal yang lebih berhubungan dengan Tindakan pekerjaannya ini.

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi standar dan sasaran kinerja. Bonus merupakan pembayaran ekstra diluar gaji dasar yang bersifat hadiah atau perstasi yang dicapai. Bonus yang diberikan pada pemimpinnya



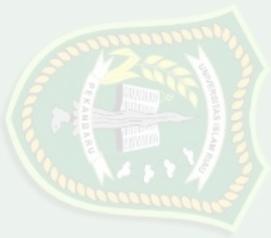
atau manager setelah akhir tahun yang ditambahkan pada gaji pokok, Sebagian perusahaan mengakumulasi pada jumlah bonus untuk kemudian dibayarkan setelah mendapatkan keuntungan. Untuk menjelaskan dimensi bonus dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1) Keadilan Dalam Pemberian Bonus

Keadilan dalam memberikan bonus dalam suatu perusahaan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan diorganisasi dan perusahaannya lebih seimbang dimaksimalkan dengan baik dan sejalan secara penting untuk perlakuan organisasi kepada karyawannya dalam bekerja. Adil dalam memberikan bonus ini adalah kesesuaiannya untuk melakukan pekerjaan dan tidak ada diskriminasi dan perbedaan dalam pemberian bonus nya tersebut dalam bekerja dan bonus ini salah satu jenis atau pemberian yang dapat menguntungkan perusahaan agar tidak terjadi kesalahpahaman dengan Tindakan keadilannya ini. Untuk menjelaskan indikator dalam keadilan dalam pemberian bonus dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Diberikan Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah salah satu hal yang penting untuk dilakukan dalam pekerjaan yang mana dengan masa kerja dan pengalaman yang diterima karyawan menjadi lebih spesifik untuk diberikan, orang yang bermasa kerja lebih lama mereka lebih mengutamakan lamanya pekerjaan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan bonus yang diterimanya tersebut. Untuk melihat tanggapan responden mengenai diberikan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 4.24

Tanggapan Responden Mengenai Diberikan Berdasarkan Masa Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	33,7
2	Setuju	29	39
3	Cukup Setuju	20	27
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai diberikan berdasarkan masa kerja yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 33,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 39%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 27%.

Maka dari hasil tersebut jawaban tersebut ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mendapatkan bonus sesuai dengan masa kerjanya yang diberikan untuk karyawan. Karyawan yang menerima bonus ini sesuai dengan tindakannya dan hasil kerjanya yang lebih baik dan Efektif.

b. Diberikan Berdasarkan Golongan Atau Jabatan

Pemberian bonus dengan yang diberikan untuk karyawan pada perusahaan ini memiliki hak dan kewajiban atas tugas dan pekerjaannya dengan baik. Bonus yang diterima oleh karyawan berdasarkan golongan lebih dimaksimalkan dengan tingkatan atau jabatannya dalam bekerja. Untuk melihat tanggapan responden mengenai diberikan berdasarkan golongan atau jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Mengenai Diberikan Berdasarkan Golongan Atau Jabatan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	50
2	Setuju	32	43,2
3	Cukup Setuju	5	6,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai diberikan berdasarkan golongan atau jabatannya yang berjumlah 74 orang, karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 43,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 6,7%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan diberikan bonus sesuai dengan jabatannya dalam perusahaan yang bekerja secara Efektif dan maksimal. Dengan hal ini juga karyawan yang memiliki jabatan yang tinggi juga di berikan bonus yang sesuai dengan tingkat jabatan dan prestasi yang dimilikinya.

c. Diberikan Berdasarkan Kinerja Karyawan

Pemberian bonus berdasarkan kinerja karyawan adalah suatu hal yang menjadikan karyawan untuk lebih memudahkan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, karyawan yang dengan memiliki bonus kerja yang baik akan lebih memaksimalkan tugasnya dengan Efektif. Untuk melihat tanggapan responden

mengenai diberikan berdasarkan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Mengenai Diberikan Berdasarkan Kinerja Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	28,3
2	Setuju	25	33,7
3	Cukup Setuju	28	37,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai diberikan berdasarkan kinerja karyawan yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 28,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 33,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 28 orang atau 37,8%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan mendapatkan bonus tidak dari hasil dan kinerjanya oleh perusahaan, kinerjanya dari hasil pencapaian target karyawan tidak diberikan dan tidak dinilai pada bonus karyawan tersebut. Namun dengan masa jabatan dan pengalaman kerja yang cukup lama dan baik.

2) Kelayakan Dalam Pemberian Bonus

Kelayakan dalam memberikan bonus dalam suatu instansi untuk memberikan hasil yang mempermudah seseorang untuk melibatkan seseorang untuk mendapatkan apa yang diinginkannya, kelayakan dalam pemberian bonus ini lebih menjadikan seseorang untuk menyesuaikan apresiasinya dalam suatu



perusahaan kepada karyawan, karyawan yang mendapatkan apresiasi ini lebih diutamakan untuk memberikan pelaksanaan kerja yang seimbang. kelayakan ini artinya kualitas dan kepastian dari bonus yang diberikan dengan gaji yang diberikan oleh karyawan tersebut. Untuk melihat tanggapan responden dari penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Sesuai Dengan Hasil Kerja

Kesesuaian seseorang dalam memberikan hasil yang diberikan dapat dimaksimalkan dengan baik, sesuai dengan hasil yang di berikan dengan baik dan diselesaikan oleh karyawan untuk itu dengan mendapatkan bonus. Karyawan yang mendapatkan bonus diberikan sesuai dengan hasil kerja yang baik dan Efektif. Karyawan yang merasa bonus nya diberikan secara maksimal untuk lebih Efektif. Untuk melihat tanggapan responden mengenai sesuai dengan hasil kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai Sesuai Dengan Hasil Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	31
2	Setuju	32	43,2
3	Cukup Setuju	19	25,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai sesuai dengan hasil kerja yang berjumlah 74 orang. Adapun karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 31%. Karyawan yang menjawab

setuju berjumlah 32 orang atau 43,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 25,6%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa bonus yang diterima oleh karyawan sesuai dengan hasil kerja dan kinerja yang sudah dinilai atau yang sudah dievaluasi sebelumnya oleh perusahaan, karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik mereka akan mampu menjaga dan mendapatkan bonus yang maksimal dari perusahaan.

b. Sesuai Dengan Target Kerja

Target kerja yang diberikan kepada karyawan haruslah seimbang dan Efektif untuk dilakukan, pemberian bonus berdasarkan target kerja ini sejalan dan seimbang apabila mendapat kan bonus yang diinginkan oleh karyawan, jika pemberian bonus ini sesuai dengan kebijakan maka target kerja akan dilakukan dengan baik. Untuk melihat tanggapan responden mengenai sesuai dengan target kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Mengenai Sesuai Dengan Target Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	37,8
2	Setuju	34	45,9
3	Cukup Setuju	12	16,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai sesuai dengan target kerja berjumlah 74 orang. Karyawan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 28 orang atau 37,8%. Karyawan dengan jawaban



setuju berjumlah 34 orang atau 45,9%. Dan karyawan dengan jawaban cukup setuju berjumlah 12 orang atau 16,2%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini mampu menjaga dan memaksimalkan hasil kerjanya dan mendapatkan bonus sesuai dengan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini juga untuk membentuk motivasi karyawan dalam bekerja.

c. Bonus Diberikan Kepada Karyawan Yang Layak Menerima

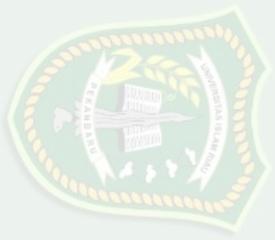
Pemberian bonus dalam suatu perusahaan yang melibatkan karyawan untuk saling menjaga dan melakukan pekerjaan dengan baik dan Efektif seharusnya sudah melibatkan antara keinginan dan keputusan karyawan untuk mencapai pekerjaannya tersebut dan mendapatkan bonusnya. Untuk melihat tanggapan responden mengenai bonus diberikan kepada karyawan yang layak menerimanya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Mengenai Bonus Diberikan Kepada Karyawan Yang Layak Menerimanya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	32,4
2	Setuju	32	43,2
3	Cukup Setuju	18	24,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Berdasarkan keterangan diatas jawaban responden mengenai bonus diberikan kepada karyawan yang layak menerimanya yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 32,4%. Karyawan



yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 43,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 24,3%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mendapatkan bonus berdasarkan layaknya karyawan itu diberikan bonus, layak disini maksudnya ialah karyawan yang bekerja sesuai pada targetnya, karyawan dengan jabatan yang sesuai, dan karyawan dengan tingkat pengalaman yang baik dalam bekerja.

3) Ketepatan Dalam Pemberian Bonus

Ketepatan dalam pemberian bonus ini merupakan salah satu hal yang menjadikan sebuah keunggulan dan keyakinan seorang perusahaan yang diberikan kepada karyawannya lalu diberikan bonus dengan tepat waktu dan Efektif. Karyawan merasa jika ada terjadi ketepatan dalam pemberian bonus maka karyawan tidak akan sungkan untuk menyiapkan tugas dan pekerjaan yang saling di lakukan sejajar dan seimbang. Untuk hal ini perusahaan untuk lebih memperhatikan ketepatan untuk memberikan bonus kepada karyawannya. Untuk menjelaskan ketepatan dalam pemberian bonus dapat dijelaskan sebagai berikut:

d. Tepat Waktu Dalam Pemberian Bonus

Tepat waktu dalam memberikan bonus lebih di berikan untuk mempermudah seorang karyawan dalam menjadikan pilihan dan standar kerjanya dalam perusahaan dan kebijakan dalam bonus nya tersebut. Hal ini jika tepat dalam pemberian bonus karyawan tidak merasa pekerjaannya lebih membuat dirinya semangat dalam bekerja. Untuk melihat tanggapan responden mengenai tepat waktu dalam pemberian bonus dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.30

Tanggapan Responden Mengenai Tepat Waktu Dalam Pemberian Bonus

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	21,6
2	Setuju	21	28,3
3	Cukup Setuju	31	41,8
4	Tidak Setuju	6	8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan diatas diketahui tanggapan responden mengenai tepat waktu dalam pemberian bonus yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 21,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 28,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 31 orang atau 41,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 8%.

Maka dari hasil dan keterangan diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini disebabkan bahwa perusahaan selalu kurang tepat waktu dalam memberikan bonus untuk karyawannya, masih ada memberikan tenggat waktu yang tidak tepat untuk karyawan mendapatkan bonus sehingga karyawan merasa bonus yang diberikan selalu lama.

e. Tepat Sasaran Dalam Pemberian Bonus

Tepat dalam sasaran adalah suatu hal yang memang dimungkinkan untuk karyawan dalam mendapatkan bonus yang sejajar dan seimbang pada pelaksanaan kerjanya baik dan selalu menjamin karyawan dalam bekerja, karyawan dengan ketepatan sasaran pemberian bonus ini lebih dimaksimalkan dengan baik. Untuk

melihat tanggapan responden mengenai tepat sasaran dalam pemberian bonus dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Mengenai Tepat Sasaran Dalam Pemberian Bonus

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	35
2	Setuju	29	39
3	Cukup Setuju	12	16,2
4	Tidak Setuju	7	9,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tepat sasaran dalam pemberian bonus yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 39%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 16,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 9,4%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu mendapatkan sasaran yang tepat dalam memberikan bonus nya kepada karyawan yang berhak dan seharusnya menerimanya.

f. Pemberian Bonus Berdasarkan Hasil Kerja Karyawan Itu Sendiri

Hasil kerja adalah suatu hal yang diharuskan oleh karyawan untuk Menyusun dan merencanakan pekerjaannya dengan baik dan Efektif agar tidak terjadi kesenjangan dalam melakukan pekerjaan. Namun hasil kerja yang sesuai dengan peraturannya dalam perusahaan, serta tepat waktu dalam memberikan



bonus ini adalah sebuah hal yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pemberian bonus berdasarkan hasil kerja karyawan itu sendiri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Bonus Berdasarkan Hasil Kerja Karyawan Itu Sendiri

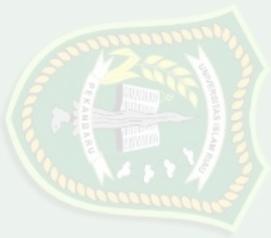
No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	43,2
2	Setuju	29	39
3	Cukup Setuju	13	17,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan mengenai pemberian bonus berdasarkan hasil kerja karyawan itu sendiri yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 43,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 39%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 17,5%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik dan maksimal mereka akan mendapatkan bonus yang sesuai dengan hasil kerja yang diterimanya secara baik dan Efektif. Hal ini juga lebih diprioritaskan hasil kerja karyawan dengan target yang baik.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 4.33
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Bonus (X2) Pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru

Variabel Bonus	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Keadilan Dalam Pemberian Bonus						
Diberikan berdasarkan masa kerja	25	29	20	0	0	301
Bobot Nilai	125	116	60	0	0	
Diberikan berdasarkan golongan atau jabatan	37	32	5	0	0	328
Bobot Nilai	185	128	15	0	0	
Diberikan berdasarkan kinerja karyawan	21	25	28	0	0	289
Bobot Nilai	105	100	84	0	0	
Kelayakan Dalam Pemberian Bonus						
Sesuai dengan hasil kerja	23	32	19	0	0	300
Bobot Nilai	115	128	57	0	0	
Sesuai dengan target kerja	28	34	12	0	0	312
Bobot Nilai	140	136	36	0	0	
Bonus diberikan kepada karyawan yang layak menerima	24	32	18	0	0	302
Bobot Nilai	120	128	54	0	0	
Ketepatan Dalam Pemberian Bonus						
Tepat waktu dalam pemberian bonus	16	21	31	6	0	269
Bobot Nilai	80	84	93	12	0	
Tepat sasaran dalam pemberian bonus	26	29	12	7	0	296
Bobot Nilai	130	116	36	14	0	
Pemberian bonus berdasarkan hasil kerja karyawan itu sendiri	32	29	13	0	0	315
Bobot Nilai	160	116	39	0	0	
Total Skor						2.712
Skor Tertinggi						328
Skor Terendah						269
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Diberikan berdasarkan golongan atau jabatan dengan skor sebanyak 328. Dan yang paling rendah berada pada indicator tepat waktu dalam pemberian bonus dengan skor sebanyak 287.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 74 = 3.330$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 74 = 666$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{3.330 - 666}{5}$$

$$: 532$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel bonus pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.330- 2.798

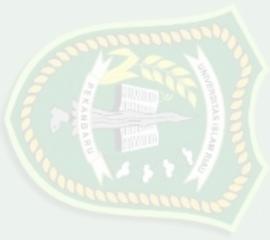
Baik = **2.798- 2.266**

Netral = 2.266- 1.734

Tidak Baik = 1.734- 1.202

Sangat Tidak Baik = 1.202- 670

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel adalah sebesar 2.712 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara



2.798- 2.266 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan diberikan bonus kepada perusahaan dengan kesesuaian targetnya dalam bekerja dan berdasarkan pengalaman karyawan ini bekerja serta dengan beberapa penilaian dari tingkatan jabatannya dalam perusahaan ini. Karyawan dengan mendapatkan bonus yang sesuai maka akan mampu memberikan hasil kerja yang baik dan memuaskan.

4.2.5 Analisis Deskriptif Variabel Insentif (X3)

Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif ini juga mampu memberikan karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapatkan hadiah, komisi, atau sertifikat sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerjanya. Program dari insentif ini juga dirancang dengan baik dan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. Insentif merupakan suatu hal yang menjadi diberikan dalam nilai yang baik untuk mendapatkan perhatian dari karyawan agar karyawan mau bekerja sama dalam menyelesaikan tugasnya tersebut. Untuk menjelaskan insentif dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1) Insentif Material

Insentif material adalah sebuah pemberian dan penilaian yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan yang diberikan dalam bentuk uang, atau upah, dan hal yang berhubungan dengan pelaksanaan karyawan tersebut dengan baik atau dalam bentuk materi. Insentif material ini diberikan sebagai balas jasa yang



diberikan secara selektif dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan tertentu dalam perusahaan ini. Untuk menjelaskan indikator dari insentif material dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pemberian Bonus Dengan Hasil Kerja

Pemberian bonus dalam suatu perusahaan kepada karyawan dengan seseorang yang berhak menerimanya adalah salah satu keinginan dan kepastian perusahaan dengan pemberian yang layak, insentif ini dapat diberikan yaitu bonus berdasarkan hasil kerja karyawan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pemberian bonus dengan hasil kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Bonus Dengan Hasil Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	41,8
2	Setuju	23	31
3	Cukup Setuju	16	21,6
4	Tidak Setuju	4	5,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pemberian bonus dengan hasil kerja yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 41,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 31%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 21,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 5,4%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu diberikan bonus dan insentif nya berdasarkan



hasil kerja karyawan tersebut. apabila hasil kerjanya terhambat maka yang terjadi adalah ketidakinginan karyawan dalam bekerja secara Efektif. Karyawan seharusnya memaksimalkan hasil kerjanya dengan baik dan sejalan pada tujuan perusahaan.

b. Menyesuaikan Jumlah Laba Dengan Pemberian Untuk Karyawan

Penyesuaian jumlah laba dengan pemberian keuntungan dan insentif yang baik dalam menyesuaikan keinginan dan karyawan dan mendapatkan bonus dengan terdapatnya jumlah laba ini lebih di berikan dapat dengan baik dan sejalan pada tujuan perusahaan ini. Laba yang dipastikan ini untuk diberikan secara baik kepada seluruh perusahaan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai menyesuaikan jumlah laba dengan pemberian untuk karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Mengenai Menyesuaikan Jumlah Laba Dengan Pemberian Untuk Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	31
2	Setuju	19	25,6
3	Cukup Setuju	28	37,8
4	Tidak Setuju	4	5,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menyesuaikan jumlah laba dengan pemberian untuk karyawan yang berjumlah 74 orang karyawan. Adapun karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 31%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 25,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 28 orang atau 37,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 5,4%.

Maka dari hasil diatas karyawan yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memang tidak memberikan laba yang tinggi namun jumlah pemberian bonus dan insentif tidak sama dengan jumlah laba ini. Meskipun perusahaan mendapatkan bonus namun isentif yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah labanya tersebut.

c. Mendapatkan Tunjangan Ketika Sudah Pensiun

Tunjangan yang diberikan dalam hal yang mampu mempermudah dan memberikan tujuan yang diberikan kepada karyawan. Tunjangan yang didapatkan oleh karyawan ketika sudah tidak bekerja atau pensiun menjadi suatu insentif yang diberikan secara keputusan bersama dan Efektif dilakukannya. Untuk melihat tanggapan responden mengenai mendapatkan tunjangan ketika sudah pensiun dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Tunjangan Ketika Sudah Pensiun

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	21,6
2	Setuju	9	12
3	Cukup Setuju	32	43,2
4	Tidak Setuju	17	22,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mendapatkan tunjangan ketika sudah pensiun yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 21,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 12%. Karyawan yang menjawab cukup

setuju berjumlah 32 orang atau 43,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 17 orang atau 22,9%.

Maka jawaban paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak pernah mendapatkan tunjangan insentif ketika sudah berhenti bekerja di perusahaan ini. Karyawan yang tidak bekerja lagi di perusahaan ini tidak mendapatkan tunjangan ketika sudah tidak bekerja lagi.

2) Insentif Non Material

Insentif non material ini adalah sebuah pemberian insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah dari anugerah yang lainnya yang tidak dalam bentuk uang. Namun dari hal ini insentif non material diberikan bukan dengan bentuk uang dan bentuk secara langsung. Untuk menjelaskan insentif non material ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pemberian Gelar (Title) Secara Resmi

Pemberian gelar yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan tugas yang dapat memberikan kemudahan yang baik dalam bekerja. Karyawan yang mendapatkan gelar dalam bekerja dan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan Efektif untuk bekerja serta target yang dicapainya maksimal akan mampu memberikan hal yang menjadikan tujuan dapat tercapai. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pemberian gelar (title) secara resmi dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 4.37

Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Gelar (Title) Secara Resmi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	31
2	Setuju	27	36,4
3	Cukup Setuju	24	32,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mendapatkan gelar (title) secara resmi yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 31%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 36,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 32,4%.

Maka dari hasil dan keterangan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini saling mendapatkan gelar atau titlenya secara resmi dari perusahaan, misalnya mendapatkan hasil kerja yang baik dan maksimal berdasarkan area mereka langsung mendapatkan panggilan atau gelar dari rekan kerja atau pimpinannya tersebut.

b. Pemberian Tanda Jasa Atau Medali

Pemberian tanda jasa atau medali dalam suatu perusahaan atas pekerjaan yang baik dan maksimal dalam bekerja merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang mampu mencapai tingkat hasil yang baik. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pemberian tanda jasa atau medali dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.38

Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Tanda Jasa Atau Medali

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	29,7
2	Setuju	13	17,5
3	Cukup Setuju	29	39
4	Tidak Setuju	10	13,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pemberian tanda jasa atau media yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 29,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 17,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang atau 39%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 13,5%.

Maka dari hasil diatas karyawan yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini tidak pernah mendapatkan medali atau tanda jasa yang diberikan oleh perusahaan karena tidak ada pemberian tanda jasa atau medali yang diberikan untuk karyawan dalam bekerja.

c) Pemberian Piagam Penghargaan

Pemberian piagam penghargaan dalam pekerjaan kepada seseorang karyawan dalam bekerja dapat memaksimalkan hasil yang diberikan untuk mendapatkan insentif yang non material ini. Piagam penghargaan ini diberikan agar karyawan lebih mampu menjalankan hasil kerja yang baik dalam melakukan tugas



dan pekerjaannya dengan baik. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pemberian piagam penghargaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Piagam Penghargaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	17,5
2	Setuju	29	39
3	Cukup Setuju	24	32,4
4	Tidak Setuju	8	10,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan diatas jawaban responden mengenai pemberian piagam penghargaan yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 17,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 39%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24 orang atau 32,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10,8%.

Pada penjelasan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini apabila mendapatkan hasil kerja yang baik dan sesuai pada targetnya dengan maksimal serta tidak pernah membuat perusahaan rugi maka karyawan mendapatkan piagam penghargaan dan sertifikat pekerjaan dengan penilaian yang baik.

d) Pemberian Pujian Lisan Maupun Tulisan Secara Resmi Ataupun Secara pribadi

Pemberian pujian yang diberikan kepada seseorang karyawan dengan baik secara resmi atau pun secara pribadi adalah suatu insentif non material yang diberikan untuk melakukan bahwa dalam memotivasi karyawan dengan baik dan

Efektif. Pemberian pujian ini akan lebih mengutamakan seseorang untuk mendapatkan tujuannya dalam bekerja. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.40
Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Pujian Lisan maupun Tulisan Secara Resmi ataupun Secara Pribadi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	20,2
2	Setuju	14	18,9
3	Cukup Setuju	34	45,9
4	Tidak Setuju	11	14,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 20,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 18,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 34 orang atau 45,9%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 14,8%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak pernah mendapatkan pujian yang secara lisan maupun tulisan dari perusahaan yang mana dengan pujian ini sebenarnya akan memberikan apresiasi perusahaan kepada karyawannya. Namun tidak pernah dilakukan pujian secara lisan maupun tulisan.

3) Insentif Sosial

Insentif sosial ini merupakan sebuah situasi dimana insentif yang diberikan kepada karyawan yang pada umumnya tidak dirasakan langsung oleh karyawan ini namun diberikan secara Efektif. Artinya insentif sosial ini karyawan mendapatkan pemberian yang baik dan perlakuan yang baik diantara sesama anggota dan rekan kerjanya dalam perusahaan ini. Untuk menjelaskan dan melihat insentif sosial dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Jaminan Kesehatan Karyawan

Jaminan Kesehatan karyawan merupakan salah satu hal yang paling penting dalam suatu perusahaan dan organisasinya ini. Karyawan yang mendapatkan jaminan Kesehatan yang baik dan seimbang dalam bekerja maka akan memberikan kemudahan karyawan dan tidak kesulitan dalam bekerja, jaminan dari asuransi ini untuk membangkitkan fisik karyawan untuk bekerja. Untuk melihat tanggapan responden mengenai jaminan Kesehatan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.41
Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Kesehatan Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	48,6
2	Setuju	34	45,9
3	Cukup Setuju	4	5,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan diatas diketahui tanggapan responden mengenai jaminan Kesehatan karyawan yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat

setuju berjumlah 36 orang atau 48,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 45,9%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 5,4%.

Maka dari hasil keterangan diatas ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan jaminan dan asuransi Kesehatan dari perusahaan yang lebih dipentingkan dan mereka mampu menjaga dan memberikan hak yang mana untuk menjamin Kesehatan karyawan pada perusahaan ini.

b. Cuti Sakit Yang Tetap Mendapatkan Pembayaran Gaji

Cuti sakit atau dalam hal ini melakukan pemberian yang dapat di jaminan untuk karyawan dalam bekerja yang di sesuaikan dengan mempermudah seseorang dalam bekerja. Karyawan yang mendapatkan pembayaran gaji apabila mereka ada cuti sakit atau lebih berhalangan dalam bekerja mereka dilangsung kan untuk diselesaikan dengan baik. Untuk melihat tanggapan responden mengenai cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.42
Tanggapan Responden Mengenai Cuti Sakit Yang Tetap Mendapatkan
Pembayaran Gaji

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	28,3
2	Setuju	13	16,8
3	Cukup Setuju	36	48,6
4	Tidak Setuju	4	5,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji yang berjumlah 74 orang. Karyawan

yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 28,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 16,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 36 orang atau 48,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 5,4%.

Maka jawaban paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini jika mereka absen atau tidak masuk kerja maka mereka akan tertahan gajinya atau tidak mendapatkan pembayaran gaji yang kurang sesuai. Seharusnya karyawan itu tidak ada kendala dalam bekerja atau cuti dalam bekerja diperusahaan ini.

c. Mendapatkan Tugas Belajar Dalam Pengembangan Kerja

Mendapatkan tugas dari pembelajaran dan pengembangan kerja yang dimaksimalkan untuk melakukan tugasnya karyawan dapat mempermudah proses kerja yang baik dalam menghasilkan tugasnya. Karyawan yang mendapatkan kesempatan kerja yang dimaksimalkan tugasnya dengan baik dan berkembang. Untuk melihat tanggapan responden mengenai mendapatkan tugas belajar dalam pengembangan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.43
Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Tugas Belajar Dalam Pengembangan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	35
2	Setuju	13	17,5
3	Cukup Setuju	27	36,4
4	Tidak Setuju	8	10,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022



Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mendapatkan tugas belajar dalam pengembangan kerja yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 17,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 27 orang atau 36,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10,8%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini jarang melakukan pengembangan sumber dayanya untuk kesempatan karyawan dalam belajar, karena karyawan yang bekerja ini di berikan untuk mengikuti prosedur kerja saja.

Tabel 4.44
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Insentif (X3) Pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru

Variabel Insentif	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Insentif Material						
Pemberian bonus dengan hasil kerja	31	23	16	4	0	303
Bobot Nilai	155	92	48	8	0	
Menyesuaikan jumlah laba dengan pemberian untuk karyawan	23	19	28	4	0	283
Bobot Nilai	115	76	84	8	0	
Mendapatkan tunjangan ketika sudah pensiun	16	9	32	17	0	255
Bobot Nilai	80	36	96	34	0	
Insentif Non Material						
Pemberian gelar (title) secara resmi	23	27	24	0	0	295
Bobot Nilai	115	108	72	0	0	
Pemberian tanda jasa atau medali	22	13	29	10	0	269
Bobot Nilai	110	52	87	20	0	



Pemberian piagam penghargaan	13	29	24	8	0	268
Bobot Nilai	65	116	72	16	0	
Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi	15	14	34	11	0	244
Bobot Nilai	75	56	102	22	0	
Insentif Sosial						
Jaminan kesehatan karyawan	36	34	4	0	0	328
Bobot Nilai	180	136	12	0	0	
Cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji	21	13	36	4	0	273
Bobot Nilai	105	52	108	8	0	
Mendapatkan tugas belajar dalam pengembangan kerja	26	13	27	8	0	279
Bobot Nilai	130	52	81	16	0	
Total Skor						2.799
Skor Tertinggi						328
Skor Terendah						244
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu jaminan Kesehatan karyawan dengan skor sebanyak 328. Dan yang paling rendah berada pada indicator Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi dengan skor sebanyak 244.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 74 = 3.700$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$



$$10 \times 1 \times 74 = 740$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{3.700-740}{5} \\ &: 592 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel insentif pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 3.700- 3.108
Baik	= 3.108- 2.516
Netral	= 2.516- 1.924
Tidak Baik	= 1.924- 1.332
Sangat Tidak Baik	= 1.332- 740

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel adalah sebesar 2.799 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.108- 2.516. yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan insentif yang diberikan dari perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dan agar mendorong karyawan untuk bersikap baik dalam bekerja dan mampu menghasilkan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Insentif ini diberikan ada tiga macam dari perusahaan yaitu insentif material, non material dan sosial.

4.2.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya agar dipandang berdasarkan tujuan dari perusahaan ini.



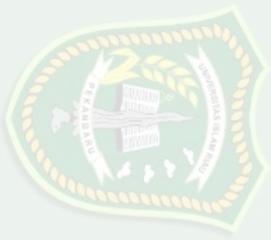
Karyawan yang mendapatkan hasil yang memuaskan maka akan memiliki kinerja yang baik untuk bekerja. Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan oleh seorang individu atau kelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing. Kinerja 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. Untuk menjelaskan kinerja dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu hal yang akan diberikan kepada karyawan mengenai Tindakan atau ketelitiannya dalam bekerja, kualitas kerja ini adalah layaknya sebuah hasil kerja untuk karyawan dalam pekerjaannya ini dengan pekerjaan yang lebih Efektif dan lebih maksimal. Kualitas kerja bisa disamakan dengan kelayakan dan ketepatan hasil kerja seorang karyawan untuk bekerja. Untuk melihat indicator dari kualitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Ketelitian dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan teliti akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dimata perusahaan. Karyawan yang teliti dalam bekerja akan mampu melihat kesalahan yang sudah dibuatnya dengan baik. Untuk melihat tanggapan responden mengenai ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 4.45
Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	43,2
2	Setuju	26	35
3	Cukup Setuju	16	21,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 43,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 21,6%.

Dari hasil diatas maka jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini dituntut untuk memiliki ketelitian yang baik dalam bekerja apalagi dalam Menyusun dan mempacking pekerjaannya agar terlihat rapi dan tidak ada kesalahan yang dapat merugikan orang banyak.

b. Kerapian Dalam Bekerja

Kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu hal yang dapat melibatkan seseorang untuk bekerja dengan baik dan mampu memberikan hasil yang dapat memuaskan perusahaan dan pimpinannya ini. Karyawan yang kurang rapi maka akan memperlihatkan ketidaknyamanannya kepada perusahaan ini. Untuk melihat tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.46
Tanggapan Responden Mengenai Kerapian Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	39
2	Setuju	33	44,5
3	Cukup Setuju	12	16,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 39%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 33 orang atau 44,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 16,2%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki kerapian yang baik dalam bekerja dan mampu Menyusun barang atau produk tersebut dengan baik dan rapi. sehingga dari hal ini juga dapat membutuhkan waktu kerja yang baik dalam perusahaan ini bagi karyawan.

c. Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat

Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka dari hal ini untuk menyesuaikan pilihan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dapat mempermudah karyawan dengan ketepatannya ini untuk bekerja. Untuk melihat tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.47

Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	44,5
2	Setuju	23	31
3	Cukup Setuju	18	24,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat yang berjumlah 74 orang karyawan. Adapun karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 44,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 31%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 24,3%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mampu mempertimbangkan antara pekerjaan yang harus dikerjakan dan pekerjaan yang tidak diselesaikan tersebut.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah salah satu hal yang dinilai oleh karyawan kepada perusahaan untuk mampu bekerja dengan target yang diterima oleh karyawan kepada perusahaan ini. Kuantitas ini lebih mengutamakan target kerja dan memaksimalkan hasil kerjanya dimata perusahaan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Kuantitas ini adalah jumlah dalam penyelesaian kerja dengan baik dan Efektif. Untuk melihat dimensi dan indicator dari kuantitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

d. Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan

Standar dalam suatu pekerjaan yang melibatkan seluruh tugas dan keinginan dari karyawan itu sendiri untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tersebut dengan memaksimalkan hasil kerja yang mana dengan standar ini diterapkan berdasarkan SOP dari perusahaan yang di implementasikan dengan semaksimal mungkin. Untuk melihat tanggapan responden mengenai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.48
Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	36,4
2	Setuju	29	39
3	Cukup Setuju	18	24,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yang berjumlah 74 orang karyawan. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 36,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 39%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 24,3%.

Maka dari hasil dan keterangan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu memberikan hasil kerja berdasarkan standar dan kebijakan kerja yang telah dilakukan oleh

karyawan ini. Karyawan mampu menjaga pekerjaannya dengan hasil yang capai dengan maksimal.

e. Mampu Menyelesaikan Semua Tugas Yang Diberikan

Menyelesaikan tugas yang diberikan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya dengan pelaksanaan kerja yang diberikan dengan baik, karyawan dengan kemampuannya dan kemaksimalan karyawan ini melakukan tugas dengan yang diberikan, kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas ini akan lebih menyelesaikan dengan efektif dan tersebut untuk melihat tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.49
Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Semua Tugas Yang Diberikan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	32,4
2	Setuju	31	41,8
3	Cukup Setuju	19	25,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 32,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 41,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 25,6%.

Maka dari hasil keterangan diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini harus mampu dan diharapkan mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikannya dalam perusahaan ini dan diselesaikan dengan baik dan efektif

f. Penyelesaian Target Kerja

Penyelesaian target kerja dalam suatu perusahaan adalah salah satu hal yang diutamakan dengan pekerjaan yang baik dan efektif. Karyawan dengan target yang baik dan sebanding dengan tujuan dari kebutuhan perusahaan ini akan menunjukkan suatu tindakan yang efektif dalam bekerja. Apabila karyawan kurang mampu mencapai target perusahaan maka hasil kerja dianggap kurang maksimal. Untuk melihat tanggapan responden mengenai penyelesaian target kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.50
Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Target Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	16,2
2	Setuju	21	28,3
3	Cukup Setuju	28	37,8
4	Tidak Setuju	13	17,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Pada penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai penyelesaian target kerja yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 16,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 28,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah

28 orang atau 37,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 17,5%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu menjaga dan memberikan hasil yang membuat karyawan dan target kerjanya belum mencukupi dan memenuhi keinginan dari perusahaan. Karyawan masih merasa pekerjaannya ini kurang maksimal dalam mencapai target kerjanya dengan kurang efektif.

3. Tanggungjawab

Sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan. Setiap tindakan dan keputusan ini dituntut untuk memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab dipercayakan pada seseorang atau orang lain diterima sebagai tugas. Sikap tanggung jawab ini diwujudkan pada diri sendiri, keluarga, dan masyarakat. Sikap ini terbentuk seiring perkembangan seorang anak sampai dewasa. Dengan hal ini untuk lebih memaksimalkan tujuan dan konsep dalam pekerjaan akan lebih mempertanggungjawabkannya dengan baik. Untuk menjelaskan tanggungjawab dalam pekerjaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Tanggungjawab Terhadap Hasil Kerja

Pertanggungjawaban dalam melakukan pekerjaan dan memaksimalkan hasil kerja dalam intensitas yang dapat diperbaiki dan memaksimalkan tujuan dari pada perusahaan yang sejalan dengan bentuk dan keinginan dari karyawan akan melibatkan tugas seseorang untuk menyelesaikan tanggungjawabnya ini. Untuk

melihat tanggapan responden mengenai tanggungjawab terhadap hasil kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.51
Tanggapan Responden Mengenai Tanggungjawab Terhadap Hasil Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	44,5
2	Setuju	26	35
3	Cukup Setuju	15	20,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tanggungjawab terhadap hasil kerja yang berjumlah 74 orang. Adapun karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 44,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 20,2%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu mempertanggungjawabkan hasil kerja yang diterimanya baik ataupun buruk mereka harus menerima resiko yang terjadi untuknya ini.

b. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan salah satu hal yang akan memungkinkan setiap dari karyawan yang mampu melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin, keputusan yang diberikan akan lebih dimanfaatkan dengan seefektif mungkin bagi karyawan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pengambilan keputusan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.52
Tanggapan Responden Mengenai Pengambilan Keputusan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	36,4
2	Setuju	18	24,3
3	Cukup Setuju	29	39
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Berdasarkan penjelasan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengambilan keputusan yang berjumlah 74 orang. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 36,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 24,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang atau 39%.

Jadi dari hasil keterangan diatas maka jawaban paling tinggi ialah cukup setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih kurang mampu mengambil keputusannya dalam bekerja, sehingga keputusan yang diambil biasanya diperoleh dari perusahaan tempat karyawan bekerja, namun untuk keputusan yang biasaya dilakukan oleh karyawan sangat tidak diizinkan lebih untuk hal tersebut.

c. Menerima Resiko Kerja

Resiko kerja yang diberikan dalam setiap pekerjaan adalah suatu hal yang akan diberi pertanggungjawaban yang lebih di seimbangkan dengan baik, seseorang yang mengurangi dan menerima resiko kerja biasanya harus sejalan dan sebanding dengan keefektifan yang baik dalam bekerja. Untuk melihat tanggapan responden mengenai menerima resiko kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.53
Tanggapan Responden Mengenai Menerima Resiko Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	35
2	Setuju	32	43,2
3	Cukup Setuju	16	21,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	74	100

Sumber: Penelitian Yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menerima resiko kerja yang berjumlah 74 orang, karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 43,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 21,6%.

Maka dari hasil diatas jawaban paling tinggi ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini diharuskan untuk lebih memperhatikan resiko kerja dan menghindari sebisa mungkin resiko kerja yang terjadi diperusahaan. Jika resiko kerjanya kecil maka besar kemungkinan hasil kerja akan maksimal dan memuaskan.

Tabel 4.54
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Pada PT. Indomarco Primatama Pekanbaru

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas Kerja						
Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	32	26	16	0	0	312
Bobot Nilai	160	104	48	0	0	
Kerapian dalam bekerja	29	33	12	0	0	313
Bobot Nilai	145	132	36	0	0	
Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	33	23	18	0	0	311

Bobot Nilai	165	92	54	0	0	
Kuantitas Kerja						
Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	27	29	18	0	0	355
Bobot Nilai	185	116	54	0	0	
Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan	24	31	19	0	0	301
Bobot Nilai	120	124	57	0	0	
Penyelesaian target kerja	12	21	28	13	0	254
Bobot Nilai	60	84	84	26	0	
Tanggungjawab						
Tanggungjawab terhadap hasil kerja	33	26	15	0	0	314
Bobot Nilai	165	104	45	0	0	
Pengambilan Keputusan	27	18	29	0	0	294
Bobot Nilai	135	72	87	0	0	
Menerima resiko kerja	26	32	16	0	0	306
Bobot Nilai	130	128	48	0	0	
Total Skor						2.760
Skor Tertinggi						355
Skor Terendah						254
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan skor sebanyak 355. Dan yang paling rendah berada pada indicator penyelesaian target kerja dengan skor sebanyak 244.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 74 = 3.330$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 74 = 666$$



$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{3.330 - 666}{5} \\ & : 532 \end{aligned}$$

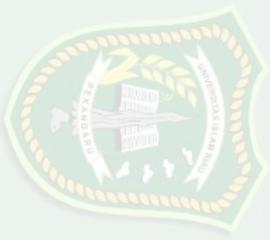
Untuk mengetahui tingkat kategori variabel bonus pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 3.330- 2.798
Baik	= 2.798- 2.266
Netral	= 2.266- 1.734
Tidak Baik	= 1.734- 1.202
Sangat Tidak Baik	= 1.202- 670

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel adalah sebesar 2.760 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.798- 2.266 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu memiliki hasil kerja yang dapat memberikan segala Tindakan yang baik dan memaksimalkan tujuan kerjanya dengan seimbang dan sejalan pada tujuan dari perusahaannya ini.

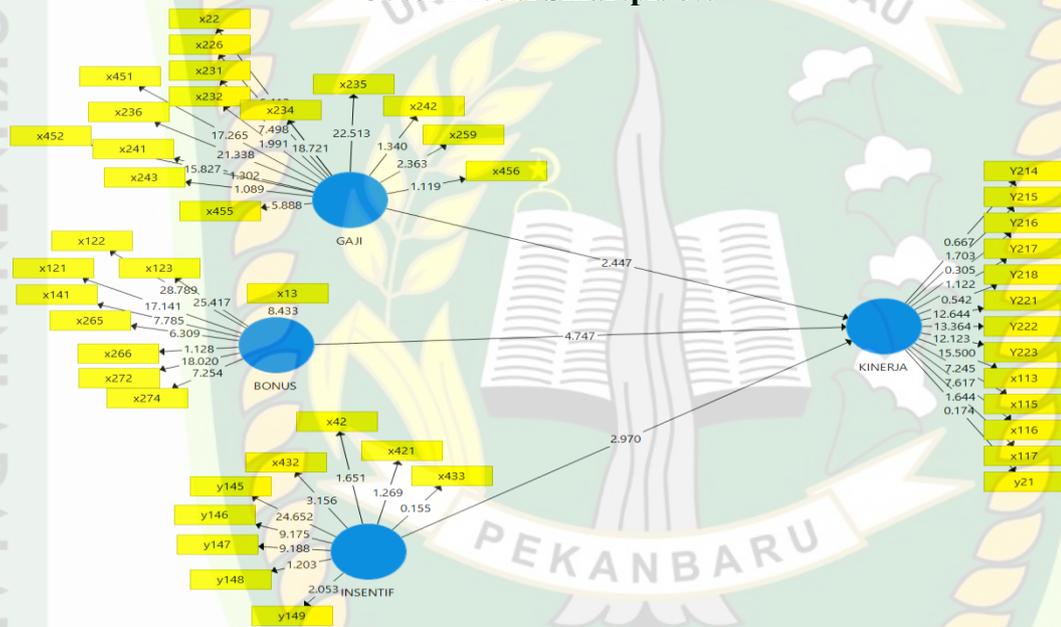
4.2.7 Uji Analisis Statistik

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model dari pada persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Gozali (2006: 34) mengatakan bahwa pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Metode Partial Least Square yang merupakan metode alternative analisis dengan



SEM yang berbasis variance. Dari hasil dan keterangan diatas maka sebuah model dari pada olahan smartpls diberikan untuk mempermudah penelitian agar menjadi penelitian yang sempurna dan baik. Model structural Partial Least Square dalam penelitian ini di tampilkan pada gambar 5.1 berikut ini.

Gambar 4.2
Outer Model Smartpls 3.0



Sumber: Smartpls 3.0, 2022

PLS merupakan metode analisis yang powerful (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Berdasarkan dari gambar diatas dapat ditunjukkan bahwa setiap konstruk diukur dengan beberapa dimensi, dimana tiap dimensi memiliki indikatornya masing-masing yang dari sebagian konstruk tersebut menggunakan second order Confirmatory Analysis (CFA). CFA ini adalah sebuah analisis dari pada faktor yang sudah mempunyai tujuan utama nya untuk menguji dan melihat indikator dari faktor yang sudah dikelompokkan tersebut.

1) *Avarage Variance Extracted (AVE)*

AVE ialah rata-rata persentase dari skor varian yang diekstraksi dari sebuah perangkat variabel laten yang telah diestimasi melalui nilai loading standarize dalam proses algoritma PLS. Pada nilai AVE yang harus dan paling diharapkan dalam penelitian ini ialah $>0,5$. Untuk mengetahui bahwa model yang dimiliki ini lebih baik apabila akar dari kuadrat AVE lebih besar dari konstruk didalam model.

Jika nilai konstruk diatas 0,50 maka model dianggap kuat. Untuk melihat nilai AVE dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.55
Avarage Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE	Ket
Gaji (X1)	0,517	Cukup Kuat
Bonus (X2)	0,732	Kuat
Insentif (X3)	0,662	Kuat
Kinerja (Y)	0,732	Kuat

Sumber: Average Variance Extraced, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstruk AVE (Average Variance Extraced) dalam penelitian ini lebih besar daripada 0,5. Nilai Ave pada gaji ialah 0,517, nilai AVE pada bonus ialah 0,732, nilai AVE pada variabel insentif ialah sebesar 0,662 dan nilai AVE pada kinerja ialah sebesar 0,732. Namun pada konstruk lingkungan kerja memiliki berada di nilai rata rata 0,5 dan 0,6 sehingga masih dikatakan kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada seluruh konstruk ini memiliki model yang kuat dalam pengujian nilai AVE dan dapat dilanjutkan.

2) Cronbach's Alpha

Hasil uji reliabilitas ini selain di ukur dengan menilai validitas konvergen dan validitas maka juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas yang baik dan diukur dengan Cronbach alpha namun penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah dikarenakan nilai Rule of Thumbnya harus lebih besar dari 0,70. Namun dalam penelitian ini nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari nilai Rule Of Thumbnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.56
Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha
Gaji (X1)	0,867
Bonus (X2)	0,812
Insentif (X3)	0,635
Kinerja (Y)	0,797

Sumber: Cronbach's Alpha, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dri Cronbach's Alpha bahwa nilai konstruk yang didapat dari refleksif outer model untuk cronbach's alpha berada diatas 0,70. Yang berarti nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule of Thumb, yaitu nilai tersebut dianggap model yang kuat sehingga kehandalan kontruk dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dasar dalam menilai. Namun pada konstruk insentif berada rentang 0,5 dan 0,6 artinya masih memiliki nilai yang baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada keseluruhan konstruk ini (gaji, bonus, insentif dan kinerja) dapat diterima dan memiliki nilai yang tinggi.

3) R-Square Adjusted (R^2)

R Square ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh antar konstruk terhadap konstruk lainnya yang dimpengaruhinya. Melalui inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan ketiga konstruk lainnya (gaji, bonus, insentif dan kinerja). Berikut ini adalah nilai R- Square pada konstruk berikut ini:

Tabel 4.57
R- Square Adjusted

Konstruk	R Square Adjusted
Kinerja	0,855

Sumber: Adjusted Square, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R-Square Adjusted ini memberikan nilai 0,855 pada konstruk kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru. Nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule Of Thumb yaitu diatas 0,855 artinya 85,5% kinerja dipengaruhi oleh gaji, bonus, dan insentif. Yang mana menunjukkan bahwa model tersebut kuar (Hair et al, dalam Ghozali, 2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa gaji, bonus dan insentif mampu menjelaskan kinerja sebesar 85,5% sedangkan sisanya 14,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, stress kerja, konflik kerja, beban kerja, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja, Kerjasama tim, kreativitas kerja dan lain-lain.

4) Uji Multikolinearitas (VIF)

Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel predictor lainnya dalam model struktural. Collinearity Statistic ini, dapat dikatakan VIF yang baik dan positif adalah memiliki nilai konstruk yang kurang dari ($< 0,30$) jika VIF nya lebih tinggi maka konstruk tersebut tidak memiliki nilai yang positif. Adapun konstruk model VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.58
Collinearity Statistic

Konstruk	VIF	Ket
Gaji (X1)	1,850	Tidak terjadi Multikolinearitas
Bonus (X2)	1,175	Tidak terjadi Multikolinearitas
Insentif (X3)	2,989	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kinerja (Y)	1,937	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Collinearity Statistic, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebuah konstruk gaji, bonus, insentif dan kinerja dari yang tidak memiliki pengaruh yang dominan dalam menentukan uji multikolinearitas (VIF) terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari keseluruhan konstruk variabel tersebut dinyatakan bahwa seluruh konstruk memiliki faktor dominan dalam nilai VIF $< 0,30$. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk variabel dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas antara variabel gaji, bonus, insentif dan kinerja.

5) Pengujian Uji f Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (gaji, bonus, insentif dan kinerja) secara bersama-sama

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru), jika:

- F hitung > F tabel maka H_0 diterima
- F hitung < F tabel maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.59
Uji F Simultan

Variabel	Nilai Uji F	Keterangan
Gaji	0,363	Berpengaruh
Bonus	0,167	Berpengaruh
Insentif	0,193	Berpengaruh

Sumber: Data Olahan Smartpls, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan dari variabel gaji, bonus, dan insentif memiliki nilai diatas 0,05 dan dari keterangan diatas menjelaskan bahwa variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari pada 0,05. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti bahwa variabel gaji, bonus, insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru.

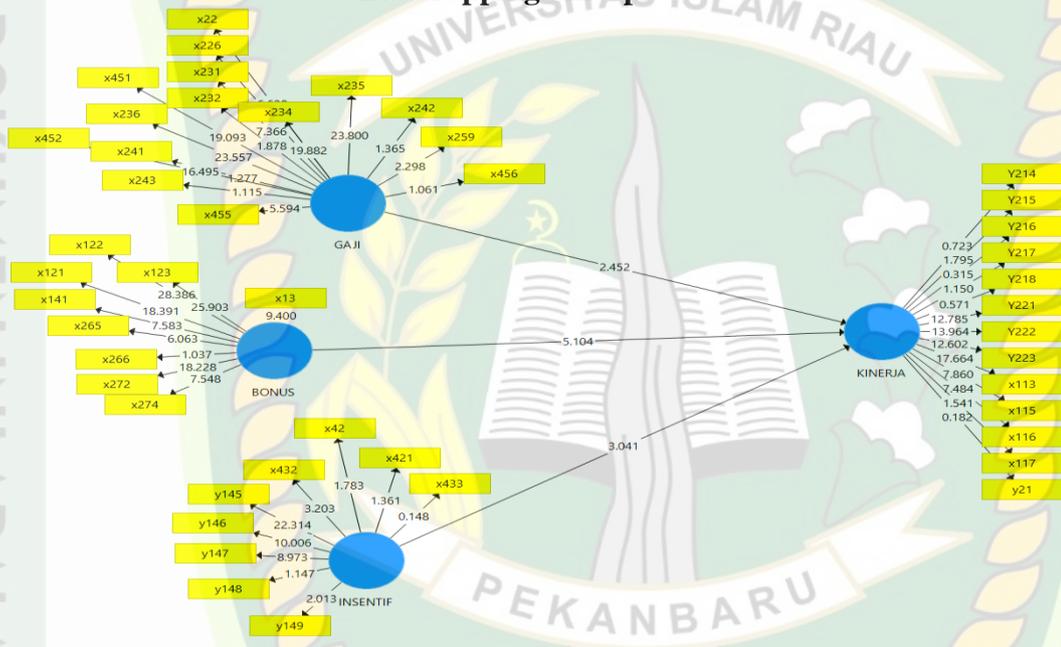
6) Uji t Statistic

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian inner model (model structural) yang meliputi pada output r aquare, koefisien parameter dan t statistic. Untuk melihat apakah suatu hipotesis ini dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t statistic dan



p values. Berdasarkan data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Adapun gambar dari hasil bootstrapping dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini

Gambar 4.3
Botstrapping Smarpls 3.0



Sumber: Bootstrapping Smartpls 3.0, 2022

PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model.

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistic dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian ini dapat diterima jika nilai T-statistic > 1,96 dan P-Values <0,05. Berikut ini adalah tabel uji Hipotesis dan P- Values sebagai berikut:

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK: PERPUSTAKAAN SOEMAN HS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.60
Uji T dan P-Values

	Original Sample	Sample Mean	S. Dev	T-Statistic	P- Values
Gaji → Kinerja	0,273	0,274	0,111	2,452	0,015
Bonus → Kinerja	0,459	0,457	0,090	5,104	0,000
Insentif → Kinerja	0,269	0,268	0,089	3,041	0,002

Sumber: T- Statistic, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Dengan pengujian yang menggunakan P-Value sebesar = 0,05 dan T-value sebesar 1,96 (Chin, 2008).

Diperoleh T-Value > 1,96. Adapun hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian konstruk gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru ini menunjukkan nilai T-Statistic 2,452 dan dengan nilai P- Values 0,015. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T- Statistic > T-Value 2,452 > 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni gaji secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru
2. Dari hasil pengujian konstruk bonus terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru ini menunjukkan nilai T-Statistic 5,104 dan dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T- Statistic > T-Value 5,104 > 1,96) yang berarti bahwa hipotesis

dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_2) diterima, yakni bonus parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaticama Pekanbaru

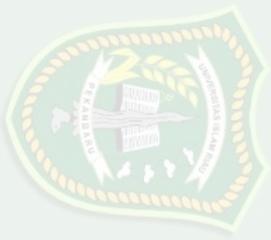
3. Dari hasil pengujian konstruk insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaticama ini menunjukkan nilai T-Statistic 3,041 dan dengan nilai P- Values 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value 3,041 > 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_3) diterima, yakni insentif secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaticama Pekanbaru.

4.2.8 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t statistic menunjukkan bahwa nilai T-Statistic 2,452 dan dengan nilai P- Values 0,015. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value 2,452 > 1,96) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni gaji secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaticama Pekanbaru

Skor persentase tertinggi pada variabel gaji berada pada indikator yaitu gaji sesuai dengan hasil kerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan ini, karyawan selalu mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhan nya dan layak mendapatkan gaji yang baik dari perusahaan.



Dan yang paling rendah berada pada indikator merasa setiap pekerjaan dihargai oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa pimpinan tidak pernah memberikan penghargaan atau apresiasi yang di berikan untuk karyawan selama karyawan mendapatkan hasil kerja yang baik atau hasil kerja yang mampu menggambarkan kemampuan karyawan untuk bekerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaji dan insentif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Serba Mulia auto di Kabupaten Kutai Barat.

2. Pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t statistic menunjukkan nilai T-Statistic 5,104 dan dengan nilai P- Values 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value $5,104 > 1,96$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_2) diterima, yakni bonus parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel bonus berada pada indikator Diberikan berdasarkan golongan atau jabatan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan bonus yang diterima oleh perusahaan berdasarkan golongan atau jabatannya yang ada diperusahaan ini, bonus yang diterima ini dapat lebih memudahkan karyawan agar lebih mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik.



Dan yang paling rendah berada pada indicator tepat waktu dalam pemberian bonus. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini merasa pimpinan atau kebijakan perusahaan masih kurang tepat waktu dalam memberikan bonus dari perusahaan, bonus yang diberikan perusahaan ini selalu longgar terhadap waktunya dan kurang tepat pada waktu pemberian bonusnya untuk karyawan.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Boy Sampurno, Sumadi, Toni Herlambang pada tahun 2020 yang berjudul pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang. Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa gaji, tunjangan dan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Malang. Dengan nilai t statistic > dari 1,96.

3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t statistic nilai T-Statistic 3,041 dan dengan nilai P- Values 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T-Statistic > T-Value $3,041 > 1,96$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_3) diterima, yakni insentif secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel insentif berada pada indicator yaitu jaminan Kesehatan karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini mendapatkan asuransi dan jaminan Kesehatan dalam bekerja sehingga karyawan selalu mendapatkan insentif asuransi yang lengkap sesuai dengan kebutuhan yang

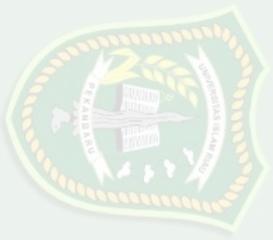


diterima oleh karyawan tersebut.

Dan yang paling rendah berada pada indicator Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi. Hal ini disebabkan karena karyawan dan perusahaan ataupun pimpinan masih kurang saling memberikan pujian atau prestasi karyawan yang baik tidak ada penghargaan secara lisan kepada karyawan. Hal ini yang membuat insentif secara tidak langsung dikatakan kurang baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sais Almaududi, Muhammad Syukri, Camelia Puji Astuti pada tahun 2021 yang berjudul Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. Berdasarkan dari hasil penelitian dilakukan oleh penulis secara keseluruhan rata-rata karyawan hotel Mexsicana Kota Jambi menilai insentif tersebut berada pada skor 152,05 artinya dapat dikategorikan Sangat Setuju karena berada pada rentang skala 147,175. Adapun penilaian tertinggi ada pada dimensi kinerja dengan indikator karyawan yang lebih produktif.

Besarnya pengaruh menunjukkan bahwa R-Square Adjusted ini memberikan nilai 0,855 pada konstruk kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru. Nilai tersebut berada diatas standarisasi Rule Of Thumb yaitu diatas 0,855 artinya 85,5% kinerja dipengaruhi oleh gaji, bonus, dan insentif. Artinya gaji, bonus dan insentif memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

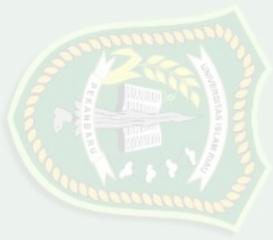
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian maka Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru
2. Bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru
3. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru?
4. Gaji, bonus dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Pekanbaru

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka adapun saran yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan untuk menyediakan tunjangan pensiun untuk karyawan yang bekerja dan sudah mengabdikan dalam perusahaan ini, agar kelangsungan hidup karyawan terjamin





2. Diharapkan kepada perusahaan memberikan pujian dan apresiasi atas pekerjaan karyawan baik itu dengan lisan dan ucapan penghargaan maupun dalam bentuk tertulis.
3. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan yang bekerja dengan pemberian bonus yang baik dan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan
4. Diharapkan kepada perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan kebijakan dari perusahaan dan ketepatan waktu dalam pemberian insentif yang jelas untuk karyawan.
5. Diharapkan kepada peneliti untuk lebih memahami dan mengimplementasikan hasil penelitian ini di masa yang akan datang khususnya mengenai gaji, bonus, insentif dan kinerja

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

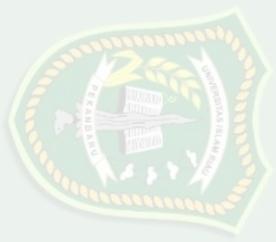
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PUSTAKA

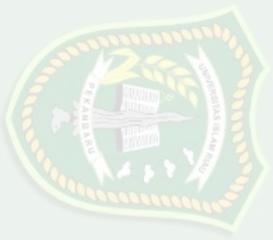
- Achmad, Solihin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Armstrong dan Baron. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Anoraga, Panji, 2012, *Manajemen Bisnis*, Semarang: Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ansoff, H, 2012, *Strategi Fot Iversivication, Journal Of Management For Growth, Holland*, Volume, 3.
- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM cetakan ke enam*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Antonius, Bugaran Simanjuntak. 2012, *Konflik Status Dan Kekuasaan Orang. Batak Toba*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Black, A. James dan Dean J. Champion, 2009. *Metode dan Masalah, Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Baird, K. & Wang, H. 2009. *Employee Empowerment: extent of adoption and influential factors*, Terj. Aditama. Bandung: Pustaka Media
- Bacal. 2013. Manajemen Kinerja. *Jurnal administrasi Bisnis*, 10 – 18
- Costello. 2001. Manajemen Kinerja. *Jurnal administrasi Bisnis*, 12 – 24
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dangnga, M. T., & Ramli, M. (2013). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. *Economix*, 1(1).



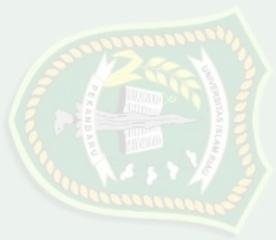
- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Vol. 1, No. 1, pp 15 – 23.
- Davis, K. dan Newstrom, J. 2013. *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. 2011. *Organsisasi*. Jakarta: Erlangga
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2014. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BP
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus, 2013, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPFEE
- Gujarati, 2012, *Basic Econometric, Third Edition*, Newyork, Hill, Inc
- Gujarati, Damodar. 2011. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Guruh, Andiana. 2014. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Astra Lestari Malang Tbk*. *Journal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 12 No. 4
- Guhandi, Armi. 2013. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ivomas Pratama Jakarta*. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 1 No. 3
- Hadun, K. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Bonus dan Pengembangan Karier terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Putri Aquarius Sidoarjo* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Hadi, Warsito. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan atau Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hamid dan Ruhana, 2014. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta



- Hani, Handoko, 2009, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE Press
- Hani, Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Harry, Nuryanto. 2014. *Standar pekerjaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Hani, Handoko T, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE, Yogyakarta,
- Henry, Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*, Yogyakarta: YKPN Yogyakarta
- Hendrika, Minardi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Husada Putri, 2018. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Satya Nusantara Jakarta*. *Jurnal Manajemen* Vol. 7 No.1 62-69
- Malayu, Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Malayu, SP. Hasibuan, 2009, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFEE
- Malayu, SP. Hasibuan, 2012 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” cetakan ke enam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta,
- Malayu, SP. Hasibuan, 2001. *Management, Dasar dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu, SP. Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Irfan, Fahmi, 2012. “*manajemen (teori, kasus, dan solusi)*”, cetakan kedua, Alfabeta cv, Bandung,
- Karlinda, B. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dharma Adi Mandiri Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan).
- Kahneman. 2002. *Heuristics and Biases : The Psychology of Intuitive Judgment*. Cambridge: University Press.
- Kartono, Kartini. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill

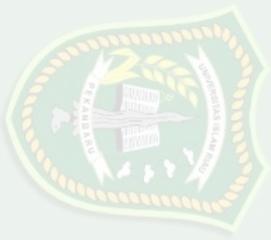


- Muchdarsyah, Sinungan. 2002. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2015. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Marsela Nindayu Aulia, 2017. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andira Agro Tbk*. Journal Multi Paradigma. Vol. 5 No. 2
- Manuaba, A. 2011. *Ergonomi Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya, Surabaya
- Manullang, 2002. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*, Jakarta: Gadjah Mada Press
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moekijat. 2014. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nanang, Martono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers
- Nuriansyah, T. (2021). Pengaruh gaji insentif dan bonus terhadap produktivitas pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01)*.
- Rucky. 2007. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Oemar, 2015. *Beban Kerja dari Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Putra, Nusa. 2011. *Research and development Penelitian dan pengembangan: suatu pengantar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Pramudya, I. W. 2014. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dami Mas Sejahtera Kabupaten Kampar*. *Emas*, Vol. 3 No. 2, 46-54.
- Sampurno, B., Sumadi, S., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, 10(2)*, 194-205.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal. Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman.(http://ejournal. adbisnis. fisipunmul. ac.id/handle)*, *Jurnal Administrasi Bisnis, 4(03)*.



- Sinambela, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryono, 2017. *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta. CAPS
- Sunarso dan Kusdi. 2010. *Beban Kerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- . 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Schultz, Duane P., Schultz, Sydney Ellen. 2013. *Psychology and Work Today*. New York: Macmillan Publishing Company
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 53-60.
- Tarwaka, Solichul H.B, Lilik S. 2011. *Ergonomi untuk Keselamatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Veithzal. Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winaya, 2010. *Beban kerja suatu perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

KUESIONER PENELITIAN

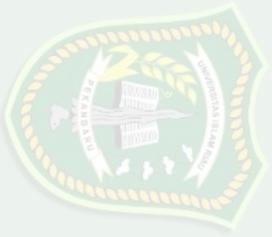
Dengan hormat,

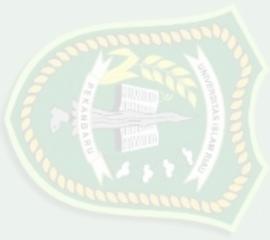
Seiring salam dan do'a, semoga Bapak/Ibu/sdr/I dalam keadaan sehat walafiat dan selalu sukses dalam menjalankan aktifitas sehari-hari, Amin. Melalui kesempatan ini, saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Pekanbaru mengharapkan kesedian Bapak/Ibu/Sdr/I untuk dapat bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini. Tujuan dari pengisian kuesioner ini adalah untuk menyelesaikan penelitian pada skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Bonus dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Pekanbaru”** Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

HERLIANA JUNITA

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**





I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia : a. 20- 25 Tahun
b. 26- 30 Tahun
c. 31-40 Tahun
d. 41- 50 Tahun
e. Diatas 50 Tahun
4. Pendidikan tertinggi : a. SD d. Diploma
b. SMP e. S-1
c. SLTA f. Pascasarjana (S2,S3)
5. Masa Kerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berikut terdapat pernyataan untuk mengetahui pendapat saudara/I mengenai pengaruh gaji, bonus dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Pekanbaru

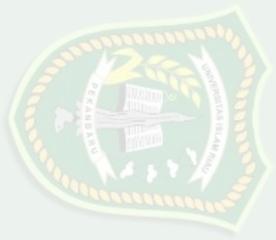
Pada penelitian ini Adapun petunjuk pengisiannya adalah:

1. Jawablah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat saudara
2. Baca dan pahami setiap pernyataan dan pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda

ISLAM RIAU

A. Gaji (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	Keadilan Gaji					
1	Karyawan mendapatkan gaji yang adil diberikan perusahaan					
2	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang dilakukannya					
3	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan resiko kerja dalam tugasnya					
	Taraf Hidup Yang Layak	SS	S	CS	TS	STS
4	Gaji yang diterima karyawan memberikan kehidupan yang baik dan jelas					
5	Karyawan merasa mendapatkan harga diri dari keluarng dengan gaji yang diberikan perusahaan					
6	Gaji yang diterima karyawan mampu membuat kebutuhan keluarganya tercukupi					
	Mampu Memenuhi Kebutuhan					
7	Gaji yang didapatkan karyawan mampu memenuhi kebutuhan pribadinya					
8	Karyawan tidak peru bekerja di instansi lain karena cukup dengan gaji tersebut					
9	Perusahaan memberikan gaji yang bermanfaat untuk karyawan					
	Menimbulkan semangat Kerja					
10	Gaji yang diterima oleh karyawan membuat semangat dalam bekerja					
11	Gaji yang diberikan perusahaan dapat menaikkan harga diri karyawan di antara rekan kerja					
12	Karyawan mendapatkan gaji yang cukup agar lebih percaya diri dalam bekerja					
	Kesejahteraan					
13	Gaji yang diterima mampu memberikan kesejahteraan untuk karyawan					
14	karyawan mampu memudahkan kebutuhan yang baik dengan gaji yang diberikan perusahaan					
15	Gaji yang diterima memberikan rasa kebahagiaan untuk karyawan					



B. Bonus (X2)

No	Pernyataan					
	Keadilan dalam pemberian bonus	SS	S	CS	TS	STS
1	Karyawan mendapatkan bonus berdasarkan masa kerjanya di perusahaan					
2	Bonus yang diterima karyawan sesuai dengan jabatan kerja yang dimilikinya					
3	Karyawan mendapatkan bonus berdasarkan kinerja karyawan					
	Kelayakan dalam pemberian bonus	SS	S	CS	TS	STS
4	Dengan hasil kerja yang baik karyawan mendapatkan bonus yang jelas oleh perusahaan					
5	Bonus yang diterima karyawan sesuai dengan target kerja yang didapatkannya					
6	Karyawan yang menerima bonus hanya anggota yang layak untuk menerimanya					
	Ketepatan dalam pemberian bonus					
7	Perusahaan selalu tepat waktu dalam memberikan bonus untuk karyawan					
8	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan sasaran untuk karyawan					
9	Bonus yang didapat oleh karyawan sesuai dengan hasil prestasi karyawan					

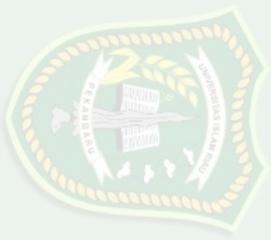
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



C. Insentif (X3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan hasil kerja yang di dapatkan oleh karyawan					
2	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai pada jumlah laba yang sudah ditentukan					
3	Karyawan mendapatkan insentif setelah pensiun dari pekerjaan					
	Insentif Non Material	SS	S	CS	TS	STS
4	Karyawan mendapatkan insentif dari perusahaan dengan pemberian gelar secara resmi					
5	Karyawan mendapatkan medali dari perusahaan sebagai tanda jasa nya					
6	Karyawan mendapatkan piagam penghargaan untuk insentif yang diterimanya					
7	Karyawan mendapatkan pujian dari rekan kerja dan pimpinan atas insentif yang diterimanya					
	Insentif Sosial					
8	Karyawan mendapatkan jaminan Kesehatan sebagai insentif nya					
9	Perusahaan memberikan istirahat dan cuti sebagai pembayaran insentif karyawan					
10	Karyawan mendapatkan tunjangan pensiun kerja yang diberikan oleh perusahaan					

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

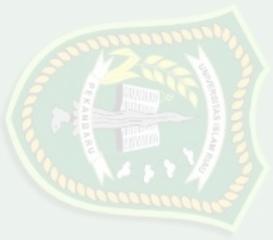
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

D. Kinerja (Y)

No	Pernyataan					
	Kualitas Kerja	SS	S	CS	TS	STS
1	Karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Karyawan perusahaan selalu rapi dalam menuntaskan pekerjaan					
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat					
	Kuantitas Kerja	SS	S	CS	TS	STS
4	Karyawan memiliki hasil kerja yang sesuai dengan standar dan kebijakan perusahaan					
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
6	Karyawan mampu menyelesaikan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
	Tanggungjawab					
7	Karyawan tidak pernah lalai dalam menuntaskan tanggungjawab kerja					
8	Karyawan antusias dalam mengambil keputusan yang sudah di tetapkan					
9	Karyawan mampu menerima seluruh resiko kerja yang terjadi diperusahaan					

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**





TABULASI HASIL PENELITIAN MENGENAI PENGARUH GAJI, BONUS, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA PEKANBARU

Gaji (X1)

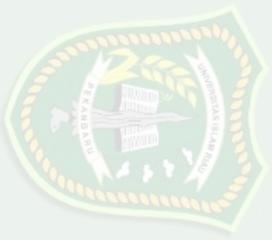
	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4
3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
2	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
2	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2
4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2
4	4	2	4	3	2	2	5	3	4	2	4	3	3	3
3	4	2	4	3	2	2	4	3	4	2	5	3	4	2
3	3	2	4	4	3	2	4	3	4	2	5	4	4	3
2	3	3	5	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3
2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
1	3	2	4	4	3	2	4	3	5	2	4	4	4	2
1	3	1	5	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3
2	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	5	2
3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	3
2	3	3	3	3	5	2	3	3	3	2	4	3	3	2
2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	2
3	3	3	4	4	5	2	4	2	4	3	4	4	3	3
3	3	3	4	3	5	2	4	3	5	2	4	3	4	2
3	4	2	5	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3
4	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	2
3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	2	4	3	4	3
3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2
3	3	2	5	3	5	2	4	3	4	3	3	3	3	2
3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3
2	3	2	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	4	2
2	3	3	5	3	5	3	4	3	3	2	3	2	4	3
1	5	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	5	3
1	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	4	2	4	3
2	4	3	4	3	5	3	3	3	3	2	4	3	4	2
3	5	2	4	2	4	4	4	2	3	2	4	2	3	3

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

2	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	2	3	2
2	4	2	5	2	4	2	3	3	3	2	5	3	3	3
3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	2	4	2	3	2
2	4	2	4	4	5	4	3	2	2	3	4	1	3	3
2	3	3	4	3	5	3	3	2	2	2	3	2	4	2
1	3	2	3	2	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	4	3	3	2	5	2	3	2	2	3	4	2	3	3
2	3	2	3	2	5	2	4	2	2	4	3	1	4	2
3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2
2	4	2	4	2	5	3	3	2	2	3	4	3	3	3
1	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2
2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	1	4	2
3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	1
2	4	3	3	2	4	2	3	2	4	3	4	3	3	2
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	1	4	2
2	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2
1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2
2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	1	3	1	4	2
2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	1
3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2
4	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	4	1
3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	3	3
1	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2
2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1
3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3	1
2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1
1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1
1	2	1	2	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1

Bonus (X2)

5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
4	4	3	5	3	3	4	4	3	3
3	4	3	5	3	3	4	4	4	3



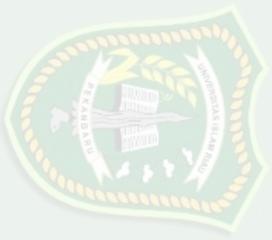
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3
4	3	2	5	3	4	3	3	2
3	4	2	4	3	4	4	4	2
3	4	2	4	3	5	3	4	2
2	5	3	3	4	4	3	5	2
2	4	2	3	4	4	4	4	2
3	4	2	4	4	5	3	3	3
2	3	3	3	4	4	3	4	2
2	3	2	3	4	4	2	3	2
3	3	2	4	3	3	3	4	3
2	4	3	4	3	3	4	4	2
2	4	2	5	3	4	3	4	2
3	5	2	4	3	3	3	5	3
2	4	2	4	3	3	2	4	2
2	4	2	3	2	4	2	4	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	3	1	4	3	3	4	4	4
2	4	1	3	3	3	3	3	3
3	4	2	3	2	4	3	4	3
3	5	1	4	2	3	4	3	2
2	4	1	4	2	3	3	4	3
2	4	2	5	3	4	3	3	2
3	3	2	4	2	4	2	3	2
2	4	3	4	2	5	2	4	2
2	4	2	4	3	4	3	3	3
3	5	2	3	2	4	2	4	3
2	4	3	3	2	3	3	4	3
2	4	3	4	3	3	4	4	2
3	4	2	3	2	4	3	4	2
2	4	1	3	2	3	3	4	2
2	4	1	4	3	3	2	5	2
3	4	2	3	2	4	3	4	2
3	4	2	3	2	4	4	4	2
3	3	2	4	3	3	3	4	1
3	3	3	4	2	3	2	3	1
2	4	2	3	2	3	2	4	1
2	3	2	3	1	4	2	3	2
2	3	1	3	1	3	3	3	1
1	3	1	3	2	3	2	4	2
2	3	2	3	3	3	2	3	1
2	3	3	3	2	2	3	3	2
1	3	2	3	2	3	4	4	3
1	2	1	3	1	3	3	3	3
2	2	1	4	2	4	3	3	3
1	3	2	3	3	3	2	4	3

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

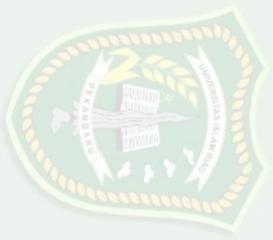
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

1	2	3	3	2	3	2	3	3
2	2	2	4	2	4	3	3	3
1	3	1	3	3	3	2	4	3
1	2	1	4	2	2	2	3	3
2	2	2	3	2	3	1	3	2
1	3	3	3	3	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	3	2	3
2	2	1	2	2	3	2	3	2
1	2	2	2	1	2	2	2	2
2	2	3	3	1	2	1	2	1
1	3	2	2	2	2	2	3	2
2	2	1	2	1	2	3	2	3
1	2	1	2	1	3	2	2	2
1	3	1	3	1	2	1	3	2
2	2	2	2	1	2	2	2	1
1	2	3	2	1	3	1	2	2
1	3	2	2	1	2	1	2	1
1	2	1	2	1	2	2	1	2
1	2	1	2	1	2	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	2	1	1

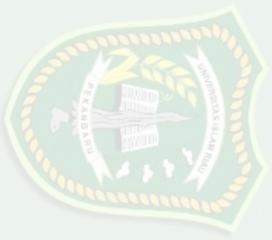
Insentif (X3)

5	4								
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4
5	4	3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
3	3	2	3	2	4	3	3	3	4
4	3	2	3	2	4	3	3	3	4
3	3	2	3	3	4	2	3	3	4
3	3	2	4	2	4	2	4	2	4
4	4	3	3	2	4	2	3	2	4
3	4	2	3	3	3	2	3	2	4
3	3	3	4	2	3	3	3	2	4
3	3	4	3	2	4	2	4	2	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	4	2	3	4	3	2	4
3	3	2	3	2	3	3	4	2	4



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2	4	2	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	2	4	2	3	2	4
3	3	3	3	2	4	3	4	2	4
3	2	2	3	3	5	2	3	3	4
3	3	2	4	2	4	3	3	2	4
2	3	3	4	2	4	3	4	2	4
2	4	2	3	3	5	4	3	3	3
3	3	3	3	2	4	3	3	2	3
2	3	4	4	2	4	4	2	3	4
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
3	3	2	5	3	3	2	3	3	3
3	4	3	4	2	4	2	3	2	3
2	3	4	4	3	4	2	4	2	4
3	3	3	5	2	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	3	2	3
3	3	2	4	2	4	3	4	2	4
3	2	3	4	3	4	3	3	3	3
2	2	2	3	2	4	2	3	2	3
2	3	3	3	2	3	2	4	2	3
3	2	4	4	1	4	3	3	3	2
2	3	3	3	1	3	4	3	2	2
2	3	2	3	2	3	3	3	2	3
3	4	3	4	1	3	3	3	3	3
2	3	4	3	2	3	2	3	2	4
2	4	3	3	1	3	3	3	3	3
3	3	2	4	1	2	2	4	3	3
4	3	2	3	2	2	3	3	2	4
3	2	3	4	3	3	2	3	2	3
3	3	2	3	2	2	3	4	1	2
2	2	1	3	2	3	2	3	2	2
2	3	1	3	1	2	3	3	1	3
3	2	2	3	1	2	3	4	1	2
2	3	3	2	1	3	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	3	3	1	3
3	2	3	3	3	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	1	3
3	2	1	3	1	2	4	2	2	2
4	2	2	2	1	3	3	3	1	2
3	2	3	2	2	2	3	2	1	2
2	2	2	3	1	2	2	2	1	2
2	3	1	2	1	2	2	2	1	2



3	2	2	2	2	2	3	2	1	2
2	2	3	2	1	2	4	2	1	2
2	2	2	2	1	3	3	3	2	2
1	2	1	2	1	2	2	2	1	2
1	3	2	2	3	2	2	2	1	2
1	2	3	3	3	2	1	3	2	2
1	2	2	2	3	2	1	2	1	2
1	2	1	2	3	2	2	2	1	2
1	2	2	2	1	1	1	1	1	2
1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Kinerja (Y)

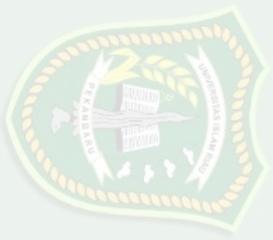
5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	3	4	4	4	3
4	4	3	4	3	5	4	4	3
4	4	3	4	3	4	4	4	3
4	4	3	4	3	4	4	4	2
4	3	3	3	2	5	3	3	2
4	3	3	3	2	4	3	4	3
4	4	2	4	2	4	3	3	2
4	3	2	3	2	4	4	3	2
4	4	2	3	2	4	3	4	2
4	4	3	4	2	5	3	4	3
4	5	2	4	2	4	4	5	4
4	4	2	4	3	4	3	4	3
3	4	3	3	2	5	3	4	3
3	5	2	3	3	4	4	3	4
3	4	2	4	4	4	3	4	3
4	4	3	3	3	5	3	3	3
4	3	2	3	3	4	4	3	3
4	4	2	3	2	4	3	4	4
3	3	3	3	2	5	3	4	3
3	3	2	4	3	4	2	4	3
4	3	2	3	4	4	2	4	4

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3	4	3	3	3	4	3	4	4
3	4	2	4	3	5	2	3	3
3	4	2	4	2	4	2	3	4
3	3	1	5	2	4	3	4	3
2	3	1	4	3	4	2	3	3
2	2	2	4	4	3	2	3	2
3	3	3	3	4	3	4	3	3
2	2	2	3	3	4	2	3	4
2	2	2	4	3	3	2	3	3
2	3	3	3	2	3	3	4	3
2	3	2	3	2	4	2	3	2
2	4	2	4	3	3	2	3	3
2	3	3	3	4	3	3	3	2
2	3	2	3	3	4	2	4	2
1	2	2	4	3	3	2	3	3
2	2	3	3	2	3	2	3	4
1	3	2	3	2	3	3	4	3
2	2	2	4	3	3	2	3	3
2	2	3	3	2	3	2	3	2
1	3	2	3	2	4	3	4	2
1	2	3	4	3	3	2	3	3
1	2	2	3	4	3	2	3	4
1	3	2	3	3	3	1	4	3
1	2	1	3	3	4	1	3	3
1	2	1	4	2	4	2	3	2
1	3	2	3	2	4	3	3	3
1	2	3	3	3	4	2	4	2
1	2	2	3	4	4	2	3	2
2	2	2	2	3	4	1	3	3
1	2	1	2	3	3	1	4	4
2	3	2	3	2	3	2	3	3
2	2	3	2	2	3	1	3	3
2	2	2	2	3	2	2	3	2
2	3	2	3	4	2	1	3	2
2	2	1	2	3	2	2	2	3
1	2	2	2	3	2	3	3	2

UNIVERSITAS
 ISLAM RIAU



2	2	2	3	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	1	2	3	3	1	2	2
2	2	1	3	2	2	1	2	2
3	3	2	2	2	2	2	2	1
2	2	1	2	3	2	1	2	1
1	2	1	3	4	2	1	2	2
2	2	2	2	4	2	1	3	2
1	2	2	2	3	2	2	2	1
1	2	1	2	2	2	1	2	1
1	2	1	2	3	1	1	2	1
1	2	1	2	2	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
 ISLAM RIAU**

**OUTPUT HASIL PENELITIAN MENGENAI PENGARUH GAJI, BONUS,
DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
INDOMARCO PRISMATAMA PEKANBARU**

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
BONUS	0.867	0.902	0.899	0.517
GAJI	0.812	0.908	0.818	0.372
INSENTIF	0.635	0.782	0.693	0.266
KINERJA	0.797	0.843	0.726	0.273

R Square

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA	0.859	0.855

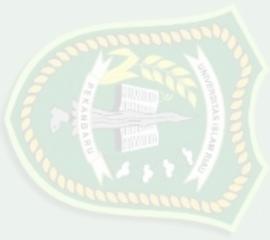
Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



smartpls_workspace

Calculate Info Language

New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

YANAAA.txt *HERLIANA.splm PLS Algorithm (Run No. 3) Bootstrapping (Run No. 3)

R Square

	BONUS	GAJI	INSENTIF	KINERJA
BONUS				0.363
GAJI				0.167
INSENTIF				0.193
KINERJA				

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting

Indirect Effects Indirect Effects Inner Model

Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model

Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)

Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)

Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)

Residuals Model Selection Criteria

24°C Berawan 2025 02/12/2022

smartpls_workspace

Calculate Info Language

New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

YANAAA.txt *HERLIANA.splm PLS Algorithm (Run No. 3) Bootstrapping (Run No. 3)

Discriminant Validity

	BONUS	GAJI	INSENTIF	KINERJA
BONUS	0.719			
GAJI	0.820	0.610		
INSENTIF	0.783	0.705	0.516	
KINERJA	0.893	0.839	0.820	0.523

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting

Indirect Effects Indirect Effects Inner Model

Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model

Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)

Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)

Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)

Residuals Model Selection Criteria

24°C Berawan 2025 02/12/2022

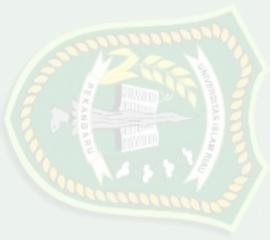
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

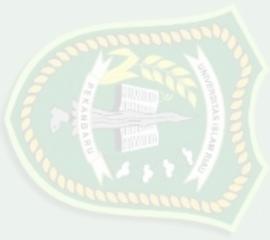
Outer Loadings (Top Screenshot)

	BONUS	Gaji	INSENTIF	KINERJA
Y214				0.122
Y215				0.291
Y216				0.056
Y217				-0.165
Y218				-0.086
Y221				0.794
Y222				0.798
Y223				0.770
X113				0.784
X115				0.682
X116				0.621
X117				0.302
X121	0.795			
X122	0.883			
X123	0.836			

Outer Loadings (Bottom Screenshot)

	BONUS	Gaji	INSENTIF	KINERJA
X115				0.682
X116				0.621
X117				0.302
X121	0.795			
X122	0.883			
X123	0.836			
X13	0.754			
X141	0.673			
X22		0.669		
X26		0.853		
X281		0.630		
X232		0.362		
X234		0.809		
X235		0.850		
X236		0.848		

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Matrix

	BONUS	GALI	INSENTIF	KINERJA
x234		0.809		
x235		0.850		
x236		0.848		
x241		-0.186		
x242		-0.177		
x243		-0.158		
x259		-0.300		
x265	0.571			
x266	0.196			
x272	0.824			
x274	0.692			
x42			0.286	
x421			0.237	
x432			0.426	
x433			-0.035	

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criteria Changes Setting

Indirect Effects F Square Inner Model

Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model

Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)

Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)

Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)

Residuals Model Selection Criteria

Outer Loadings

	BONUS	GALI	INSENTIF	KINERJA
x274	0.692			
x42			0.286	
x421			0.237	
x432			0.426	
x433			-0.035	
x451	0.824			
x452	0.794			
x455	0.507			
x456	0.184			
y145		0.847		
y146		0.788		
y147		0.764		
y148		0.269		
y149		0.277		
y21				0.035

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criteria Changes Setting

Indirect Effects F Square Inner Model

Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model

Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)

Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)

Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)

Residuals Model Selection Criteria

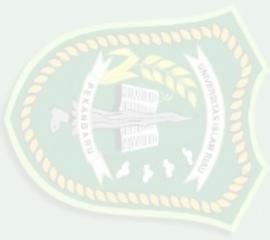
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Collinearity Statistics (VIF)

Outer VIF Values	Inner VIF Values
Y214	5.417
Y215	3.541
Y216	2.634
Y217	3.196
Y218	2.969
Y221	4.224
Y222	7.559
Y223	4.275
X113	1.850
X115	1.937
X116	1.697
X117	1.175
X121	4.340
X122	18.393
X123	3.248

Final Results **Quality Criteria** **Interim Results** **Base Data**

Path Coefficients R-Square Stop Criterion Changes Setting
 Indirect Effects F-Square Inner Model
 Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model
 Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)
 Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)
 Latent Variable Model Fit Indicator Data (Correlations)
 Residuals Model Selection Criteria

Path Coefficients

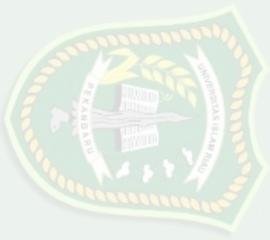
	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
	Original Sa...	Sample Me...	Standard D...	T-Statistics (...)	P Values
BONUS -> KINERIA	0.459	0.457	0.090	5.104	0.000
GAB -> KINERIA	0.273	0.274	0.111	2.452	0.015
INSENTIF -> KINERIA	0.269	0.268	0.089	3.041	0.002

Final Results **Histograms** **Base Data**

Path Coefficients Path Coefficients Histogram Setting
 Total Indirect Effects Indirect Effects Histogram Inner Model
 Specific Indirect Effects Total Effects Histogram Outer Model
 Total Effects Indicator Data (Original)
 Outer Loadings Indicator Data (Standardized)
 Outer Weights

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



**DOKUMENTASI PENGARUH GAJI, BONUS DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO
PRISMATAMA PEKANBARU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**