



**PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN BONUS TERHADAP
PRODUKTIVITAS PEGAWAI KONTRAK PT. BANGUN
SUMBER DAYA MANDIRI CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**TAUFIQ NURIANSYAH
1515310349**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaji, insentif dan bonus secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, insentif dan bonus secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, Bonus Dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aimed to determine whether salaries, incentives and bonuses partially and simultaneously have a positive and significant effect on the work productivity of contract employees of PT. Build Mandiri Resources Medan Branch. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this study were all employees of PT. Bangun Mandiri Resources Medan Branch, and sampling was based on saturated samples of 43 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results of the study show that salaries, incentives and bonuses partially and simultaneously have a positive and significant effect on the work productivity of contract employees of PT. Build Mandiri Resources Medan Branch.

Keywords : Salaries, incentives, bonuses and work productivity

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Gaji	10
2. Insentif	14
3. Bonus	21
4. Produktivitas Kerja.....	32
B. Penelitian Sebelumnya	34
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
C. Definisi Operasional Variabel	40
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Objek Penelitian	50
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	52

3.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
4.	Deskripsi Variabel Penelitian	55
5.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	72
6.	Pengujian Asumsi Klasik	76
7.	Regresi Linier Berganda.....	81
8.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	82
B.	Pembahasan	85
1.	Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja.....	85
2.	Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja.....	86
3.	Pengaruh Bonus Terhadap Produktivitas Kerja.....	87
4.	Pengaruh Gaji, Insentif dan Bonus Terhadap Produktivitas Kerja.....	87
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	89
B.	Saran	90
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Persentase Jumlah Karyawan Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Pemberian Gaji, Insentif dan Bonus pada PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan 4
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya 34
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian 39
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel 40
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert..... 29
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 54
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 54
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.1} 55
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.2} 56
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.3} 56
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.4} 57
Tabel 4.9	Pernyataan X _{2.1} 57
Tabel 4.10	Pernyataan X _{2.2} 58
Tabel 4.11	Pernyataan X _{2.3} 59
Tabel 4.12	Pernyataan X _{2.4} 59
Tabel 4.13	Pernyataan X _{2.5} 60
Tabel 4.14	Pernyataan X _{2.6} 61
Tabel 4.15	Pernyataan X _{2.7} 61
Tabel 4.16	Pernyataan X _{2.8} 62
Tabel 4.17	Pernyataan X _{3.1} 62
Tabel 4.18	Pernyataan X _{3.2} 63
Tabel 4.19	Pernyataan X _{3.3} 64
Tabel 4.20	Pernyataan X _{3.4} 64
Tabel 4.21	Pernyataan X _{3.5} 65
Tabel 4.22	Pernyataan X _{3.6} 65
Tabel 4.23	Pernyataan X _{3.7} 66

Tabel 4.24	Pernyataan $X_{3.8}$	67
Tabel 4.25	Pernyataan Y.1	67
Tabel 4.26	Pernyataan Y.2	68
Tabel 4.27	Pernyataan Y.3	68
Tabel 4.28	Pernyataan Y.4	69
Tabel 4.29	Pernyataan Y.5	70
Tabel 4.30	Pernyataan Y.6	70
Tabel 4.31	Pernyataan Y.7	71
Tabel 4.32	Pernyataan Y.8	71
Tabel 4.33	Pernyataan Y.9	72
Tabel 4.34	Uji Validitas X_1 (Gaji)	73
Tabel 4.35	Uji Validitas X_2 (Insentif)	73
Tabel 4.36	Uji Validitas X_3 (Bonus)	74
Tabel 4.37	Uji Validitas Y (Produktivitas)	74
Tabel 4.38	Uji Reliabilitas X_1 (Gaji).....	75
Tabel 4.39	Uji Reliabilitas X_2 (Insentif)	75
Tabel 4.40	Uji Reliabilitas X_3 (Bonus)	76
Tabel 4.41	Uji Reliabilitas Y (Produktivitas).....	76
Tabel 4.42	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	78
Tabel 4.43	Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.44	Regresi Linier Berganda	81
Tabel 4.45	Uji Simultan	82
Tabel 4.46	Uji Parsial	83
Tabel 4.47	Uji Determinasi.....	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.....	51
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	77
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	77
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	80

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besar nya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Tumiran dan Ibunda Cariana serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Tommy Hardianto (adik), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Panji Palalih, Agus Pirera, Kunci Stang Community dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Yuri Ultianti, D-FHAST Comunity, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Oktober 2019

Penulis

Taufiq Nuriansyah

1515310349

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan perkembangan dunia usaha yang sangat cepat saat ini, peranan manusia sangatlah penting, baik secara perorangan maupun secara kelompok dan manusia merupakan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu untuk memperhatikan karyawannya seperti memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan yang antara lain berupa pemberian gaji, insentif, dan penghargaan prestasi lain. Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan, yaitu salah satunya dengan memperhatikan gaji, insentif dan bonus yang sesuai dengan keinginan karyawan. Apabila gaji, insentif dan bonus karyawan ini diabaikan oleh perusahaan maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan, membuat para karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan-pemogokan, atau mungkin melakukan usaha-usaha untuk pindah ke perusahaan lain yang lebih menjamin kesejahteraan mereka.

Menurut Robbins (2013), “Gaji, insentif dan bonus yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan

bergairah kerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya. Pada dasarnya pemberian bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

Pada akhirnya perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem gaji dan insentif yang baik, dimana system ini harus menggambarkan pemberian gaji dan insentif yang ada dan wajar baik setiap jenis pekerjaan yang ada di perusahaan. Penyusunan sistem gaji dan insentif ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya gaji, insentif dan bonus yang akan mampu memberikan gaji, insentif dan bonus yang adil dan layak kepada karyawannya, terutama pada perusahaan PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan”.

Menurut Robbins (2013), “Gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat memenuhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Selain pengaruh dari kepuasan gaji, dapat kita ketahui bahwa banyak perusahaan yang kurang

memperhatikan kesejahteraan karyawannya terutama disebabkan karena perusahaan semata-mata hanya memusatkan perhatiannya pada tujuannya yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, yang tanpa disadari bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung dipengaruhi antara lain oleh kurang adanya perhatian dari pihak perusahaan dalam pemberian imbalan maupun penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai karyawan. Dengan demikian pemberian imbalan maupun penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapainya akan berdampak pada pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan”.

Menurut Hasibuan (2014), “Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Insentif itu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan”.

Menurut Yuli (2015), “bonus atau *reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Yang tentu saja dapat digunakan sebagai alat untuk

meningkatkan motivasi karyawan dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan produktivitas kerja”.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada masa pra penelitian, beberapa karyawan menyatakan terdapat masalah yang berhubungan dengan insentif finansial.

Tabel 1.1 Persentase Jumlah Karyawan Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Pemberian Gaji, Insentif dan Bonus pada PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan

No	Variabel	Jumlah Karyawan Yang Puas (Orang)	Jumlah Karyawan Yang Tidak Puas (Orang)	Total Karyawan (Orang)
1	Gaji	12	31	43
2	Insentif	10	33	43
3	Bonus	11	32	43

Sumber : PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah karyawan PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan yang tidak puas terhadap bentuk kebijakan sistem pemberian pemberian gaji, insentif dan bonus yang selama ini dilakukan perusahaan lebih besar dari jumlah karyawan yang puas. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa semakin menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kebijakan pemberian gaji, insentif dan bonus, sehingga hal ini akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan. Masalah produktivitas kerja yaitu karyawan belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, hasil pekerjaan yang dilaksanakan karyawan belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi dan karyawan kurang mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaji, Insentif Dan Bonus Terhadap Produktivitas Pegawai Kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Jumlah karyawan PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan yang tidak puas terhadap bentuk kebijakan sistem pemberian pemberian gaji, insentif dan bonus yang selama ini dilakukan perusahaan lebih besar dari jumlah karyawan yang puas. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa semakin menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kebijakan pemberian gaji, insentif dan bonus, sehingga hal ini akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.
- b. Karyawan belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab
- c. Hasil pekerjaan yang dilaksanakan karyawan belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi
- d. Karyawan kurang mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh gaji, insentif dan bonus terhadap produktivitas pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

C. Rumusan Masalah

Rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan?
2. Apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan?
3. Apakah bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan?
4. Apakah gaji, insentif dan bonus secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah gaji, insentif dan bonus secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai antara lain :

- a. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan gambaran kepada perusahaan mengenai gaji, insentif dan bonus terhadap produktivitas kerja.

- b. Bagi Penulis

Sebagai wadah guna menggali kemampuan diri dan mengaplikasi ilmu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai gaji, insentif dan bonus terhadap produktivitas kerja.

c. Bagi Penulis Lain

Sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat khususnya peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Rachman (2013), yang berjudul: “pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh gaji, insentif dan bonus terhadap produktivitas pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu insentif, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu gaji, insentif dan bonus, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 60 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 43 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2019.

5. Lokasi Penelitian : lokasi penelitian terdahulu pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji merupakan imbalan bagi karyawan secara teratur atas pekerjaannya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang. Menurut Robbins (2013), gaji adalah “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer dan umumnya gaji diberikan secara tetap per bulan”.

Menurut Hasibuan (2014), “gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja”. Rivai (2014), juga mengemukakan pengertian gaji yaitu: “Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi.”

Serta pengertian gaji menurut Samsudin (2013) ialah “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bagian tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

Dari kutipan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas-pengawas, pegawai tata usaha dan pegawai-pegawai kantor serta para manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi daripada pembayaran kepada pekerja upahan. Seorang karyawan diberitahu bagaimana harus melakukan pekerjaannya, berada dibawah perintah dan harus mengikuti petunjuk pemberi kerja mengenai pelaksanaan pekerjaan tersebut. Atas pekerjaannya tersebut, karyawan diberi imbalan yang disebut gaji”.

b. Tujuan Gaji

Menurut Hasibuan (2014), “tujuan penggajian antara lain:

1) Ikatan kerjasama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja diperoleh dari balas jasa. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

4) Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

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

6) Disiplin

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

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan”.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaji

Menurut Manullang (2011), “ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi gaji yang adil, yaitu:

1) Pendidikan

Gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, misalnya gaji seorang sarjana harus dibedakan dengan yang bukan sarjana.

2) Pengalaman

Gaji yang diberikan kepada orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja tinggi harus dibedakan dengan orang yang belum berpengalaman

3) Tanggungan

Gaji sudah dianggap adil bila besarnya gaji bagi yang mempunyai tanggungan keluarga yang besar dibedakan dengan tanggungan keluarga yang kecil.

4) Kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya juga harus diperhitungkan. Bila perusahaan mendapat keuntungan sebaiknya karyawan juga dapat ikut menikmati melalui peningkatan gaji, kesejahteraan dan lain-lain.

5) Kondisi-kondisi pekerja

Bidang pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan keahlian yang khusus haruslah dibedakan tingkat gajinya dengan pekerja yang mengerjakan pekerjaan biasa dan sederhana”.

d. Indikator Gaji

Menurut Robbins (2013), “indikator gaji adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat keefektifan gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- 2) Tingkat keefektifan gaji yang diterima sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
- 3) Tingkat keefektifan gaji yang diterima dalam meningkatkan semangat kerja.
- 4) Tingkat keefektifan gaji yang diterima terhadap kepuasan kerja”.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkannya dengan kepuasan kerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas dalam perusahaan atau jumlah jam kerja. Menurut Zainun (2014:39), “Pemberian insentif mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan *pay for performance* atau bayaran atas prestasi. Insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. adanya insentif diharapkan dapat memberikan stimulan bagi karyawan sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja. Berbeda dengan upah dan gaji, pada dasarnya upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan

berdasarkan standar kerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal*.

Pada dasarnya, setiap karyawan yang telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara karyawan dan atasan”.

Menurut Hasibuan (2014 : 34), mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu atas prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Menurut Gibson (2013 : 165) “mengemukakan bahwa gaji variabel atau yang dikenal dengan insentif adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan pada dan dikaitkan langsung dengan kinerja. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja”.

Manullang (2011:77) berpendapat bahwa "suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi”.

Robbins (2013 : 176) mengemukakan "Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja atau lebih tinggi dari standar standar yang telah ditetapkan".

Menurut Manullang (2011:141), "tipe insentif ada dua yaitu Finansial Insentif, yang merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji gaji yang pantas, tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain. Non Finansial Insentif ada 2 elemen utama dari non finansial insentif, yaitu keadaan pekerjaan yang memuaskan yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan rekan pekerjaan dan sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan dan hubungan dengan atasan".

b. Tujuan Program Pemberian Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan, Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu.

Menurut Manullang (2011:65), "tujuan spesifik dari alternatif program insentif jangka panjang dapat mencakup:

- 1) Memberikan pengenaan pajak yang menguntungkan bagi perusahaan.
- 2) Meminimalkan potensi negatif aliran dan pengikisan pendapatan.
- 3) Meminimalkan dampak potensial dari program insentif terhadap pendapatan perusahaan.

- 4) Menyediakan bagi eksekutif suatu alat pengakumulasi model pada tingkat pajak yang secara komperatif menguntungkan perusahaan”.

c. Sistem Pemberian Insentif

Menurut Siagian (2014:77), “Sistem insentif dapat berhasil dengan baik apabila perusahaan mampu melaksanakan sifat dasar dari insentif yaitu:

- 1) Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dapat dihitung oleh karyawan itu sendiri.
- 2) Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan *output* dan efisiensi.
- 3) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
- 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati karena standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya.
- 5) Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat”.

Menurut Yuli (2015:69), “perancangan program insentif yang tepat sebaiknya memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Sederhana, yaitu aturan sistem insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti.
- 2) Spesifik, yaitu para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang harus mereka kerjakan agar memperoleh insentif
- 3) Dapat dicapai, yaitu setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu (insentif)
- 4) Dapat diukur, yaitu tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun dengan menggunakan indikator yang jelas”.

Menurut Sulistiyani (2013:78), “agar pemberian insentif lebih efektif dan dapat bertahan lama, maka harus memiliki beberapa karakteristik di antaranya:

- 1) Harus ada sistem imbal jasa kepada karyawan dalam bentuk finansial dan non finansial
- 2) Pemberian insentif harus transparan, adil dan konsisten
- 3) Harus ada pemberian motivasi secara terus menerus agar karyawan mencapai target yang ditetapkan.
- 4) Selalu memberikan evaluasi terhadap tenaga kerja mengenai hasil pencapaian kinerja mereka.
- 5) Melibatkan tenaga kerja dalam setiap perencanaan sehingga mereka mengetahui apa yang harus dikerjakan”.

Menurut Yusuf (2015:40), “beberapa macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain:

- 1) Dorongan material uang atau barang
- 2) Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan, prestise (wibawa) dan kekuasaan perseorangan.
- 3) Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan bersih, lingkungan yang tenang atau ruangan kantor yang tersendiri.
- 4) Kebanggaan akan pekerjaannya, jasa untuk keluarga dan patriotisme atau perasaan keagamaan.
- 5) Kesenangan perseorangan dan kepuasan dalam hubungan-hubungan sosial dan organisasi
- 6) Persesuaian dengan kebiasaan praktek dan sikap serta dapat menerima aturan-aturan dan pola tingkah laku dari perusahaan.

- 7) Perasaan turut serta dalam kejadian atau peristiwa yang penting dalam perusahaan”.

d. Jenis-Jenis Insentif

Menurut Hasibuan (2014:41), “beberapa jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut”:

1) Insentif Finansial

Menurut Hasibuan (2014:42), “Insentif finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang (materi). Insentif finansial ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya”. Menurut Hasibuan (2014:43), “Insentif finansial adalah suatu imbalan atas pengorbanan yang telah dilakukan oleh pekerja atau karyawan yang dapat berupa gaji, bonus, komisi, *profit sharing* serta fasilitas-fasilitas yang bisa dirasakan langsung oleh para karyawan itu sendiri. Elemen dari insentif finansial didominasi secara mayoritas dengan uang. Uang memiliki peran yang sangat penting bagi manusia yang harus dipenuhi oleh individu. Dalam hal ini uang bukan hanya digunakan untuk membeli sesuatu, tetapi uang juga bisa digunakan sebagai cara mengungkapkan penghargaan secara nyata atas prestasi seseorang sehingga dapat meningkatkan rasa kebanggaan diri dan juga mendapatkan kebanggaan dari orang lain. Insentif finansial terdiri dari:

a) Komisi

Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.

b) Profit Sharing

Dalam hal ini pembayaran dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran sebagian besar dari laba bersih yang disetor sebuah dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

c) Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktural. Pensiunan mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagian setelah dia tidak bekerja lai, sedangkan pembayaran kontraktural adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai dimana selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama masa kerja tertentu”.

Insentif Non Finansial

Menurut Hasibuan (2014:44), “Insentif non finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya seperti piagam, piala atau medali. Insentif non finansial meliputi kepuasan yang diterima individu dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau lingkungan fisik tempat individu tersebut bekerja. Insentif non finansial terdiri dari:

- a) Pemberian tanda jasa
- b) Ucapan terima kasih
- c) Promosi jabatan
- d) Fasilitas
- e) Hubungan dengan atasan”

e. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2014:45), “indikator yang patut dipenuhi dalam pemberian insentif agar dapat digunakan tujuan pemberian insentif dapat diwujudkan terdiri atas hal - hal berikut:

- 1) Sederhana, peraturan dari sistem insentif haruslah singkat, jelas, dan dapat dimengerti.
- 2) Spesifik, tidak cukup hanya dengan mengatakan, hasilkan lebih banyak atau jangan terjadi kecelakaan. Karyawan perlu tahu dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
- 3) Dapat dicapai, setiap karyawan seharusnya mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
- 4) Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia - sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibebankan”.

3. Bonus

a. Pengertian Bonus

Menurut Yuli (2015:248), “Bonus atau *reward* adalah sesuatu yang diharapkan untuk diperoleh. Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar dan adil mudah sekali tergoda dengan keadaan diluar organisasi dan melarikan diri dari organisasi semula”. Menurut Zainun (2014:46), “Ada suatu masa dimana terdapat satu

situasi langka pada sejenis tenaga kerja, mereka dengan mudah dibajak oleh organisasi lain seperti pembajakan para pimpinan”.

Menurut Sulistiyani (2013:206), “program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Di samping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu/pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila penghargaan diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi”.

Menurut Zainun (2014:46), “Sistem pengganjaran yang paling banyak dibicarakan orang adalah mengenai gaji atau upah. Gaji atau upah dianggap sebagai ganjaran atau imbalan jasa atau penghargaan atas prestasi kerja orang yang bersangkutan. Ada anggapan bahwa gaji yang besar dapat memelihara orang untuk menjadi betah dan seolah-olah merupakan kekuatan pendorong yang paling kuat bagi orang itu untuk meningkatkan prestasi kerjanya”.

b. Jenis-Jenis Bonus

Zainun (2014:47) “mengatakan, selain ganjaran yang bersifat finansial berupa gaji, upah, tunjangan-tunjangan, ganjaran itu dapat pula bersifat materiil dan immaterial, yaitu:

- 1) Ganjaran yang bersifat materiil antara lain, berupa bantuan sosial, pengobatan, fasilitas perumahan, kendaraan, pendidikan, dan sebagainya.

- 2) Ganjaran yang bersifat immaterial sangat bervariasi jenis, sifat, dan besar kecilnya. Kekuasaan, kewenangan, kesempatan, dan sarana yang melekat pada jabatan, berbeda menurut golongan dan tingkat kedudukan”.

Rivai (2014:228), “menyatakan bahwa penghargaan terbagi ke dalam dua kategori luas, yaitu eksternal dan internal.

- 1) Penghargaan ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang.

- a) Penghargaan finansial: gaji dan upah

Uang merupakan penghargaan ekstrinsik yang utama. Penelitian menunjukkan bahwa suatu sistem pembayaran yang benar-benar terbuka di mana tidak terdapat rahasia mengenai berapa banyak yang dibayarkan kepada karyawan, berjalan baik dalam organisasi di mana kinerja karyawan dapat diukur secara objektif, dan terdapat interpedensi yang rendah antar karyawan.

- b) Penghargaan finansial: tunjangan karyawan

Tunjangan finansial utama karyawan di kebanyakan organisasi adalah rencana pensiun, dan, untuk kebanyakan karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam rencana pensiun merupakan penghargaan yang bernilai. Tunjangan karyawan, seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan, pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

c) Penghargaan interpersonal

Pimpinan memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan. Dengan memberi individu pekerjaan yang bergengsi, pimpinan dapat berusaha meningkatkan atau menghilangkan status yang dimiliki seseorang. Akan tetapi, jika rekan kerja tidak meyakini kemampuan seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu, tidak mungkin status tersebut bisa ditingkatkan. Pimpinan dan rekan kerja sama-sama memainkan peran dalam memberikan status pekerjaan.

d) Promosi

Bagi banyak karyawan, promosi tidak sering terjadi; beberapa karyawan tidak pernah mengalaminya selama karier mereka. Pimpinan menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. kriteria yang sering kali digunakan untuk meraih keputusan promosi adalah senioritas. Kinerja, jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2) Penghargaan intrinsik

a) Penyelesaian

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek

dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki efek motivasi yang kuat.

b) Pencapaian

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. Dalam program penetapan tujuan, telah diusulkan bahwa sasaran yang sulit menghasilkan tingkat kinerja individu yang lebih tinggi daripada sasaran yang umum. Akan tetapi, bahkan dalam program semacam itu, perbedaan individual harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya penghargaan pencapaian.

c) Otonomi

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang dianggap terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu. Pada pekerjaan yang sangat terstruktur dan terkendali oleh manajemen, sulit untuk menciptakan tugas yang mengarah pada otonomi.

d) Pertumbuhan pribadi

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu

bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan”.

Robbins (2013:276), “menyatakan:

- 1) Penghargaan intrinsik
 - a) Membuat keputusan partisipatif
 - b) Memiliki tanggung jawab yang lebih banyak
 - c) Kesempatan untuk mengembangkan diri
 - d) Kebebasan kerja dan kebebasan memilih yang lebih besar
 - e) Pekerjaan yang lebih menarik
 - f) Perbedaan yang beragam
- 2) Penghargaan ekstrinsik
 - a) Kompensasi langsung
 - (1) Gaji pokok upah dasar
 - (2) Premi lembur dan cuti
 - (3) Bonus kinerja
 - (4) Pembagian keuntungan
 - (5) Pilihan pembelian saham
 - b) Kompensasi tidak langsung
 - (1) Program proteksi
 - (2) Pembayaran untuk waktu tidak bekerja
 - (3) Pelayanan dan penghasilan tambahan

c) Penghargaan nonfinansial

- (1) Perlengkapan alat kantor yang dibutuhkan
- (2) Tempat parkir yang disediakan
- (3) Jabatan yang menarik
- (4) Jam makan siang yang dipilih
- (5) Penugasan kerja yang dipilih
- (6) Sekretaris pribadi”

c. Faktor Penentu *Reward*

Robbins (2012:277), “menyatakan ada beberapa faktor penentu penghargaan, yaitu.

1) Kinerja

Kinerja merupakan ukuran dari sebuah hasil. Selama penghargaan diletakkan atas dasar-dasar faktor yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, maka kita menggunakan kinerja sebagai sebuah faktor yang menentukan.

2) Usaha

Penghargaan terhadap suatu usaha merupakan contoh klasik cara pemberian penghargaan, bukan sekedar akhir dari usaha. Di dalam organisasi yang secara umum memiliki kinerja yang rendah, penghargaan atas sebuah usaha hanyalah semata-mata sebagai kriteria pembeda penghargaan. Usaha dapat dihitung lebih dari kinerja actual bila ada keyakinan bahwa orang-orang yang mencoba seharusnya diberikan dukungan.

3) Senioritas

Senioritas, hak kerja, dan masa jabatan mendominasi kebanyakan sistem kepegawaian publik di Amerika Serikat. Ketiganya tidak memainkan peranan penting seperti yang berlaku di perusahaan-perusahaan tetapi rentang waktu pekerjaan masih merupakan faktor utama dalam menentukan alokasi penghargaan.

4) Keterampilan yang dimiliki

Praktik lain yang lazim didalam suatu organisasi adalah mengalokasikan penghargaan yang didasarkan pada keterampilan dari para pekerja. Tanpa mempertimbangkan apakah keterampilan itu terpakai, setiap individu yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi akan diberi penghargaan yang memuaskan.

5) Komitmen pekerjaan

Komitmen pekerjaan dapat dijadikan sebagai kriteria pemberian penghargaan. Pekerjaan yang sukar dilakukan atau yang tidak diharapkan karena tekanan atau kondisi pekerjaan yang tidak menyenangkan, mungkin harus diberi *reward* yang lebih tinggi dengan tujuan untuk memikat pekerja agar melakukan pekerjaan tersebut”.

d. Mengatur *Reward*

Rivai (2014:230), “menyatakan bahwa pimpinan dihadapkan dengan keputusan bagaimana mengatur penghargaan, yaitu : (1) *reinforcement* positif, (2) *modeling* dan imitasi sosial, dan (3) ekspektasi.

1) *Reinforcement* positif

Dalam mengatur program *reinforcement* positif, penekanan terletak pada perilaku yang diinginkan yang menghasilkan kinerja pekerjaan alih-alih kinerja itu sendiri. Pondasi dasar dalam mengatur penghargaan melalui *reinforcement* positif adalah hubungan antara perilaku dan konsekuensinya. *Reinforcement* positif dapat menjadi sebuah metode yang berguna dalam membentuk perilaku yang diinginkan, pertimbangan lain yang berkenaan dengan jenis jadwal penghargaan yang digunakan juga penting. Singkatnya, manajemen seharusnya mengeksplorasi konsekuensi yang mungkin dari berbagai jenis jadwal penghargaan untuk individu. Penting untuk mengetahui bagaimana karyawan merespons jadwal yang berkesinambungan, berinterval tetap, dan rasio tetap.

2) *Modeling* dan imitasi sosial

Hanya terdapat sedikit keraguan bahwa banyak keterampilan dan perilaku manusia diperoleh dengan mengamati atau meniru orang lain. Pembelajaran melalui observasi memungkinkan seseorang untuk menduplikasi suatu respons, tapi apakah respons tersebut benar-benar ditiru bergantung pada apakah orang yang menjadi model tersebut dihargai atau dihukum karena perilaku terkait. Dalam menggunakan *modeling* untuk mengatur penghargaan, manajer harus menentukan siapa yang merespons pendekatan ini. Selain itu, memilih model yang sesuai juga merupakan langkah yang penting.

3) Teori ekspektansi

Dari perspektif administrasi penghargaan, pendekatan ekspektansi, tidak seperti kedua metode pengaturan penghargaan yang lain, memerlukan tindakan manajerial. Pimpinan harus menentukan jenis penghargaan yang diinginkan oleh karyawan dan melakukan hal apapun yang mungkin untuk mendistribusikan penghargaan tersebut. Jika tidak, pimpinan harus menciptakan kondisi sehingga apa yang tersedia dapat diterapkan sebagai penghargaan. Dalam beberapa situasi, tidaklah mungkin untuk menyediakan penghargaan yang dianggap berharga dan disukai. Oleh karena itu, pimpinan sering kali harus meningkatkan rasa keinginan akan bentuk penghargaan yang lain”.

e. Tujuan *Reward*

Rivai (2014:231), “menyatakan bahwa tujuan utama dari program penghargaan adalah:

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- 3) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi”.

f. Model Penghargaan Individu

Rivai (2014:232), “menyatakan bahwa terdapat beberapa pertimbangan penting yang dapat digunakan pimpinan untuk mengembangkan dan mendistribusikan penghargaan, yaitu:

- 1) Penghargaan yang tersedia harus cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar manusia.
- 2) Individu cenderung membandingkan penghargaannya dengan penghargaan orang lain. Jika ia mempersepsikan ketidakadilan, ketidakpuasan akan muncul. Setiap orang tetap membuat perbandingan, sebanyak apapun penghargaan yang telah ia terima.
- 3) Proses ini akan meminimalkan persepsi bias dalam sistem penghargaan.
- 4) Pimpinan yang mendistribusikan penghargaan harus mengenali perbedaan individu. Jika perbedaan individu kurang dipertimbangkan, proses penghargaan akan selalu kurang efektif daripada yang diinginkan”.

g. Indikator *Reward*

Menurut Yuli (2015:255), “indikator *reward* adalah sebagai berikut:

- 1) Pengakuan atas prestasi
- 2) Insentif tambahan
- 3) Fasilitas tambahan
- 4) Piagam atau sertifikat
- 5) Promosi
- 6) Bagi hasil
- 7) Jabatan berdasarkan senioritas
- 8) Kebebasan membuat keputusan”

4. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Menurut Sutrisno (2013 : 99), “produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya”.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif”. Menurut Sutrisno (2013 : 102), “Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja”. Menurut Mangkunegara (2013:45), “produktivitas kerja yaitu kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin”, sedangkan menurut Manulang (2011:98),

“perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu dengan mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Mangkunegara (2013 : 13), “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Gaji

Pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer dan umumnya gaji diberikan secara tetap per bulan.

2) Insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu atas prestasinya di atas prestasi standar.

3) Bonus

Sesuatu yang diharapkan untuk diperoleh.

c. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2013 : 104), “Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas kerja di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari hasil.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Rachman (2013)	Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa.	Insentif (X ₁) Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2	Irawan (2018)	Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.	Gaji (X ₁) Insentif (X ₂) Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3	Turangan (2017)	Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	Upah (X ₁) Insentif (X ₂) Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber : Diolah Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Robbins (2013), “Gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat memenuhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Selain pengaruh dari kepuasan gaji, dapat kita ketahui bahwa banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya terutama disebabkan karena perusahaan semata-mata hanya memusatkan perhatiannya pada tujuannya yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, yang tanpa disadari bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung dipengaruhi antara lain oleh kurang adanya perhatian dari pihak perusahaan dalam pemberian imbalan maupun penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai karyawan. Dengan demikian pemberian imbalan maupun penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapainya akan berdampak pada pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan”.

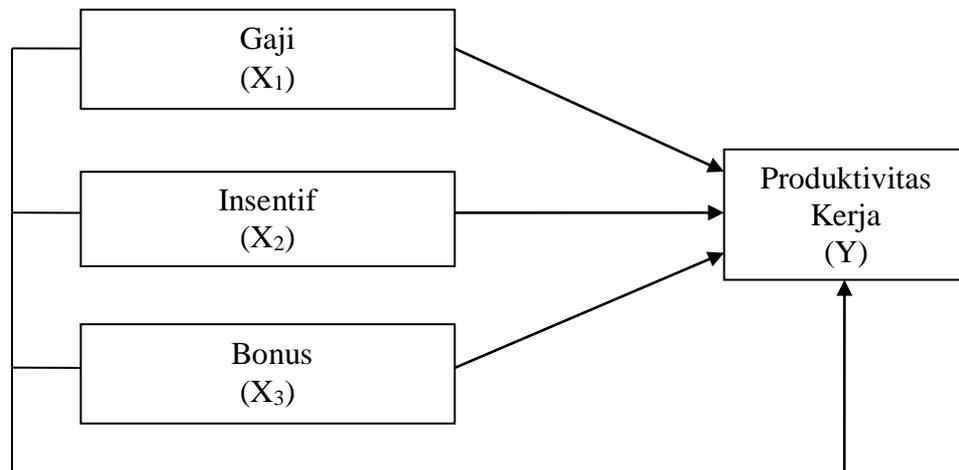
2. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2014), “Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Insentif itu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan”.

3. Pengaruh Bonus Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Yuli (2015), “bonus atau *reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Yang tentu saja dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan produktivitas kerja”.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2019

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan rumusan masalah maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian berikut ini :

1. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.
2. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

3. Bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.
4. Gaji, insentif dan bonus secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Soewadji (2014:35), “jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Juli 2019 sampai dengan Oktober 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Juli 2019			Agustus 2019			September 2019			Oktober 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal					■							
4	Perbaikan Acc Proposal						■	■					
5	Pengolahan Data							■	■				
6	Penyusunan Skripsi									■	■		
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama gaji (X_1), variabel bebas kedua insentif (X_2), variabel bebas ketiga bonus (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Gaji (X_1)	Pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer dan umumnya gaji diberikan secara tetap per bulan. (Robbins, 2013).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keefektifan gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari. 2. Tingkat keefektifan gaji yang diterima sesuai dengan aturan yang ditetapkan. 3. Tingkat keefektifan gaji yang diterima dalam meningkatkan semangat kerja. 4. Tingkat keefektifan gaji yang diterima terhadap kepuasan kerja (Robbins, 2013)	Skala likert
Insentif (X_2)	Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu atas prestasinya di atas prestasi standar. (Hasibuan, 2014 : 34).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sederhana 2. Spesifik 3. Dapat dicapai 4. Dapat diukur (Hasibuan, 2014 : 45).	Skala likert
Bonus (X_3)	Sesuatu yang diharapkan untuk diperoleh. (Yuli, 2015:248)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengakuan atas prestasi. 2. Insentif tambahan 3. Fasilitas tambahan 4. Piagam atau sertifikat 5. Promosi 6. Bagi hasil 7. Jabatan berdasarkan senioritas 	Skala likert

		8. Kebebasan membuat keputusan (Rivai, 2014:234)	
Produktivitas (Y)	Rasio hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. (Sutrisno, 2013:102)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Ketepatan waktu dari hasil. (Sutrisno, 2013:104)	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:66), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan sebanyak 43 karyawan kontrak.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:67) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh”. Menurut Sugiyono (2014:68), “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel bila jumlah populasi tersebut relatif kecil atau kurang dari 100 orang”. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan kontrak.

3. Jenis Data

Jenis data di dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang dipilih pada lokasi

penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner dan melakukan wawancara. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara melalui media perantara.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah responden atau karyawan kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Dalam memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarkan kepada karyawan kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

2. Wawancara (*Interview*)

Metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian. maka wawancara akan

dilakukan kepada karyawan kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:182), “Uji Validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”. Kriteria dalam menggunakan validitas kuesioner adalah sebagai berikut :

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

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2014:109), “Uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui

kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Menurut Situmorang (2014:114), “Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gauss Markov Theorem*. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas”.

a. Uji Normalitas

Menurut Situmorang (2014:115), “Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Pendekatan Grafik dan Pendekatan Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat Signifikan 5 % (0,05) maka, jika nilai Asymp Sig (2-tailed), diatas nilai signifikan 5 % (0,05) artinya Variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui dalam sebuah model regresi ada tidaknya gejala korelasi antar variabel independen Multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Menurut Situmorang (2014:115), “Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas”. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan”:

Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinearitas.

Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan

tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga di asumsikan bersifat acak. Karena diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Menurut Ghozali (2013:111), “uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebut baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan konsumen berdasarkan masukan variabel independenya”. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013:113) “adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar dibawah angka 0 dan y, maka tidak heterokedastisitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Situmorang (2014:116) “digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (gaji, insentif dan bonus) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja), dengan rumus”:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Gaji (*Independent Variabel*)

X_2 = Insentif (*Independent Variabel*)

X_3 = Bonus (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Situmorang (2014:117), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha$ 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha$ 0,05)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Situmorang (2014:117), “Uji parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dimana uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ ”. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Situmorang (2014:118), “koefisien determinan (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel

terikat. Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinan (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan

Bermula dari sebuah proyek berkembang menjadi sebuah perusahaan handal di bidang industri konstruksi, dengan pengelolaan manajemen yang konsisten, dalam perkembangan selanjutnya Perusahaan telah memasuki bidang pekerjaan lain, seperti Jalan dan Jembatan, Prasarana Perhubungan (laut dan udara) seperti pelabuhan laut dan bandar udara, Kelistrikan, Bangunan Gedung, dan lain sebagainya seperti industri properti dan jalan tol.

Kegiatan usaha Perusahaan dilakukan melalui persaingan bebas yang sehat, dengan menerapkan prinsip-prinsip Good Corporate Governance dan etika bisnis yang lazim berlaku. Pada saat ini Perseroan mempunyai 2 kantor divisi, 4 Kantor Divisi Regional, 4 Kantor Cabang, dan 3 Pabrik Beton. Dalam rangka mengoptimalkan pemanfaatan aset perusahaan, perusahaan memulai bisnis properti melalui kerjasama dengan konsultan yang berpengalaman menggeluti bisnis properti. Dan perusahaan juga membentuk unit alat berat sebagai salah satu pilar bisnis perusahaan

b. Visi dan Misi PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan

1) Visi

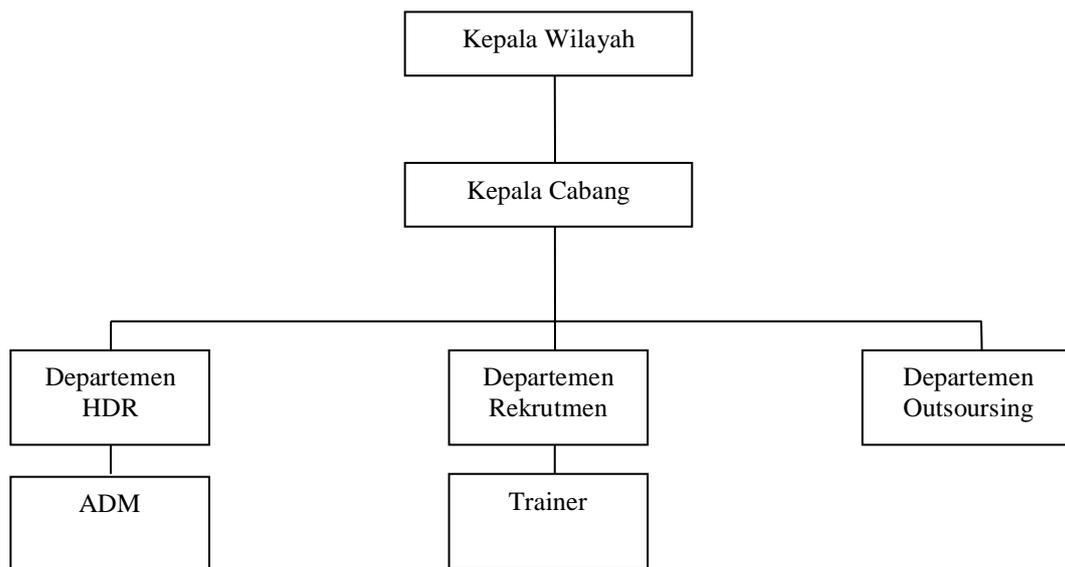
Menjadi Perusahaan Terpercaya dalam industri konstruksi.

2) Misi

Menyediakan produk konstruksi bermutu tinggi serta professional dan berkelanjutan

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Secara umum, organisasi adalah setiap sistem kerja sama yang dijalankan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur organisasi dalam perusahaan merupakan sistem yang mengatur penempatan dan pembagian tugas kepada masing-masing bagian yang ada didalam perusahaan. Struktur organisasi PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan adalah:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan

Sumber : PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan 2019

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan, yaitu:

a. Kepala Wilayah

- 1) Mengawasi jalannya aktivitas rekrutmen perusahaan cabang.
- 2) Mengontrol keadaan HRD perusahaan cabang.
- 3) Mengawasi tingkat pelatihan atau training di perusahaan cabang.
- 4) Mengontrol seluruh kegiatan HRD perusahaan cabang

b. Kepala Cabang

- 1) Mengawasi jalannya aktivitas rekrutmen perusahaan
- 2) Mengontrol keadaan HRD perusahaan.
- 3) Mengawasi tingkat pelatihan atau training.
- 4) Mengontrol seluruh kegiatan HRD.

c. Departemen HRD

- 1) Mengawasi tingkat absensi karyawan
- 2) Menyampaikan informasi dan aturan perusahaan.
- 3) Mengontrol kelengkapan ATK perusahaan

d. Departemen Rekrutmen

- 1) Merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Mengontrol karyawan masuk dan karyawan keluar.
- 3) Melakukan penempatan karyawan.

e. Departemen Trainer

- 1) Melakukan pelatihan terhadap karyawan sebelum karyawan ditugaskan.
- 2) Melakukan pelatihan khusus secara periode (setiap 6 bulan)

f. Departemen Outsourcing

- 1) Melakukan hubungan kerja sama dengan beberapa perusahaan mitra.

- 2) Meningkatkan hubungan kerja sama dengan perusahaan mitra.
- 3) Menyalurkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan mitra
- 4) Mengontrol karyawan masuk dan karyawan keluar yang berada di perusahaan mitra.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	51.2	51.2	51.2
Perempuan	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 51.2% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	19	44.2	44.2	44.2
31 - 40 Tahun	13	30.2	30.2	74.4
41 - 55 Tahun	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 44.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	12	27.9	27.9	27.9
SMA	31	72.1	72.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 72.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	23	53.5	53.5	53.5
6 - 10 Tahun	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 53.5% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu gaji, insentif dan bonus, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 43 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Gaji)

Tabel 4.5
Tingkat keefektifan gaji yang diterima Bapak/Ibu memenuhi kebutuhan sehari-hari.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	55.8
Setuju	13	30.2	30.2	86.0
Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.0%), setuju sebanyak 13 orang (30.2%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 5 orang (11.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa tingkat keefektifan gaji yang diterima Bapak/Ibu memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tabel 4.6
Tingkat keefektifan gaji yang diterima Bapak/Ibu sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	58.1
Setuju	18	41.9	41.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (41.9%), ragu–ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa tingkat keefektifan gaji yang diterima Bapak/Ibu sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Tabel 4.7
Tingkat keefektifan gaji yang diterima Bapak/Ibu guru dalam meningkatkan semangat kerja.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	23.3	23.3	23.3
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	72.1
Setuju	9	20.9	20.9	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 9 orang (20.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 10 orang (23.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa tingkat keefektifan gaji yang diterima Bapak/Ibu guru dalam meningkatkan semangat kerja.

Tabel 4.8
Tingkat keefektifan gaji yang diterima Bapak/Ibu terhadap kepuasan Kerja.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	48.8
Setuju	20	46.5	46.5	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tingkat keefektifan gaji yang diterima Bapak/Ibu terhadap kepuasan Kerja.

b. Variabel X₂ (Insentif)

Tabel 4.9
Sistem pemberian tunjangan kesejahteraan yang diberikan kepada Bapak/Ibu mudah dipahami.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
Tidak Setuju	6	14.0	14.0	23.3
Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	30.2
Setuju	8	18.6	18.6	48.8
Sangat Setuju	22	51.2	51.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (51.2%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 6 orang (14.0%) dan sebanyak 4 orang (9.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa sistem pemberian tunjangan kesejahteraan yang diberikan kepada Bapak/Ibu mudah dipahami.

Tabel 4.10
Saya mengetahui standar pelaksanaan sistem pemberian insentif yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Tidak Setuju	8	18.6	18.6	37.2
Ragu-Ragu	2	4.7	4.7	41.9
Setuju	6	14.0	14.0	55.8
Sangat Setuju	19	44.2	44.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (44.2%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4.7%), tidak setuju sebanyak 8 orang (18.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa saya mengetahui standar pelaksanaan sistem pemberian insentif yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.11
Pemberian tunjangan kesejahteraan yang diberikan kepada Bapak/Ibu
sudah sesuai dengan harapan.

Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	23.3
	Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	32.6
	Setuju	6	14.0	14.0	46.5
	Sangat Setuju	23	53.5	53.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (53.5%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan yang diberikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan harapan.

Tabel 4.12
Pemberian tunjangan kesejahteraan membantu Bapak/Ibu mengetahui apa
yang diharapkan perusahaan kepada anda.

Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
	Ragu-Ragu	6	14.0	14.0	23.3
	Setuju	20	46.5	46.5	69.8
	Sangat Setuju	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (30.2%), setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu

sebanyak 6 orang (14.0%) dan sebanyak 4 orang (9.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan membantu Bapak/Ibu mengetahui apa yang diharapkan perusahaan kepada anda.

Tabel 4.13
Pemberian tunjangan kesejahteraan kepada Bapak/Ibu didasarkan atas pencapaian yang Bapak/Ibu miliki.
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	34.9	34.9	34.9
	Ragu-Ragu	2	4.7	4.7	39.5
	Setuju	5	11.6	11.6	51.2
	Sangat Setuju	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%), setuju sebanyak 5 orang (11.6%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4.7%) dan sebanyak 15 orang (34.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan kepada Bapak/Ibu didasarkan atas pencapaian yang Bapak/Ibu miliki.

Tabel 4.14
Menurut saya, insentif yang diperoleh mendukung saya agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri.
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	60.5
Setuju	8	18.6	18.6	79.1
Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (20.9%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa menurut saya, insentif yang diperoleh mendukung saya agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri.

Tabel 4.15
Pemberian tunjangan kesejahteraan kepada Bapak/Ibu dilakukan karena memiliki prestasi-prestasi kerja.
Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	12	27.9	27.9	46.5
Setuju	14	32.6	32.6	79.1
Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (20.9%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (27.9%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan kepada Bapak/Ibu dilakukan karena memiliki prestasi-prestasi kerja.

Tabel 4.16
Saya selalu diberitahu secara terperinci mengenai perhitungan insentif yang saya terima.
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	51.2
Setuju	13	30.2	30.2	81.4
Sangat Setuju	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (18.6%), setuju sebanyak 13 orang (30.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu diberitahu secara terperinci mengenai perhitungan insentif yang saya terima.

c. Variabel X₃ (Bonus)

Tabel 4.17
Pemberian pengakuan atas prestasi oleh perusahaan membuat karyawan lebih merasa dihargai.
Pernyataan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
Setuju	18	41.9	41.9	86.0
Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.0%), setuju sebanyak 18 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian pengakuan atas prestasi oleh perusahaan membuat karyawan lebih merasa dihargai.

Tabel 4.18
Pemberian insentif yang diberikan perusahaan karena hal tersebut memicu karyawan untuk rajin bekerja.

Pernyataan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.6	25.6	25.6
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	69.8
Setuju	12	27.9	27.9	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 12 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 11 orang (25.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pemberian insentif yang diberikan perusahaan karena hal tersebut memicu karyawan untuk rajin bekerja.

Tabel 4.19
Perusahaan memberikan fasilitas tambahan kepada karyawannya yang berprestasi.
Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	60.5
Setuju	15	34.9	34.9	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 15 orang (34.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan fasilitas tambahan kepada karyawannya yang berprestasi.

Tabel 4.20
Perusahaan memberikan piagam atau sertifikat kepada karyawan yang berprestasi.
Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	12	27.9	27.9	32.6
Ragu-Ragu	10	23.3	23.3	55.8
Setuju	15	34.9	34.9	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 15 orang (34.9%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.3%), tidak setuju sebanyak 12 orang (27.9%) dan sebanyak

2 orang (4.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan piagam atau sertifikat kepada karyawan yang berprestasi.

Tabel 4.21
Promosi yang dilakukan perusahaan selama masa kerja berjalan dengan baik.

Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	17	39.5	39.5	58.1
Setuju	8	18.6	18.6	76.7
Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.3%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (39.5%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa promosi yang dilakukan perusahaan selama masa kerja berjalan dengan baik.

Tabel 4.22
Pemberian pendapatan dari bagi hasil perusahaan kepada karyawan.

Pernyataan X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	18	41.9	41.9	60.5
Setuju	8	18.6	18.6	79.1
Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (20.9%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian pendapatan dari bagi hasil perusahaan kepada karyawan.

Tabel 4.23
Diberikannya penghargaan berdasarkan jangka waktu kerja dari perusahaan.
Pernyataan X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	51.2
Setuju	16	37.2	37.2	88.4
Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.6%), setuju sebanyak 16 orang (37.2%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 9 orang (20.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (37.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa diberikannya penghargaan berdasarkan jangka waktu kerja dari perusahaan.

Tabel 4.24

Dengan diberikannya kebebasan dalam membuat keputusan karena apabila karyawan dibiarkan membuat keputusan sendiri yang berhubungan dengan pekerjaannya, keputusan yang diambil karyawan bisa saja merupakan keputusan yang salah atau malah membahayakan dirinya dan pekerjaannya.

Pernyataan X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	55.8
Setuju	17	39.5	39.5	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 4 orang (9.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa dengan diberikannya kebebasan dalam membuat keputusan karena apabila karyawan dibiarkan membuat keputusan sendiri yang berhubungan dengan pekerjaannya, keputusan yang diambil karyawan bisa saja merupakan keputusan yang salah atau malah membahayakan dirinya dan pekerjaannya.

d. Variabel Y (Produktivitas)

Tabel 4.25

Standar kualitas anda melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	17	39.5	39.5	53.5
Setuju	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (39.5%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa standar kualitas anda melebihi standar kualitas pegawai lain yang ada.

Tabel 4.26
Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tidak terburu-buru.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	58.1
Setuju	14	32.6	32.6	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan tidak setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju dan tidak setuju bahwa saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.27 Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	23.3	23.3	23.3
Ragu-Ragu	12	27.9	27.9	51.2
Setuju	12	27.9	27.9	79.1
Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (20.9%), setuju sebanyak 12 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (27.9%) dan sebanyak 10 orang (23.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 12 orang (27.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.28
Anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
	Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	67.4
	Setuju	12	27.9	27.9	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 12 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.29
Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
	Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	48.8
	Setuju	20	46.5	46.5	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.30
Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.
Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	41.9
	Setuju	12	27.9	27.9	69.8
	Sangat Setuju	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (30.2%), setuju sebanyak 12 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (30.2%). Jadi dapat disimpulkan

responden sangat setuju bahwa saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.31
Bapak/Ibu bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	48.8
Setuju	20	46.5	46.5	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.32
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Tabel 4.33
Saya akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	16	37.2	37.2	51.2
Setuju	17	39.5	39.5	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (37.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.34
Uji Validitas (X₁) Upah
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	9.7674	3.659	.700	.708
Pernyataan X1.2	9.9535	4.426	.638	.748
Pernyataan X1.3	10.1163	4.153	.555	.783
Pernyataan X1.4	9.8605	4.075	.589	.766

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel upah dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.35
Uji Validitas (X₂) Insentif
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	25.3953	35.007	.477	.800
Pernyataan X2.2	25.8140	33.536	.464	.807
Pernyataan X2.3	25.4419	34.395	.471	.802
Pernyataan X2.4	25.3023	37.454	.602	.787
Pernyataan X2.5	25.5349	32.302	.688	.765
Pernyataan X2.6	25.9535	35.283	.647	.777
Pernyataan X2.7	25.7209	38.444	.431	.804
Pernyataan X2.8	25.7907	36.693	.598	.785

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel insentif dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.36
Uji Validitas (X₃) Bonus
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	23.0698	19.924	.758	.801
Pernyataan X3.2	23.5116	22.589	.542	.830
Pernyataan X3.3	23.4186	20.154	.792	.799
Pernyataan X3.4	23.4186	19.106	.740	.802
Pernyataan X3.5	23.1163	21.105	.529	.832
Pernyataan X3.6	23.1628	21.568	.494	.836
Pernyataan X3.7	23.1860	22.822	.396	.847
Pernyataan X3.8	23.1860	23.965	.400	.844

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.36 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel bonus dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.37
Uji Validitas (Y) Produktivitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.1395	24.742	.710	.825
Pernyataan Y.2	27.2791	23.206	.628	.828
Pernyataan Y.3	27.0000	23.333	.558	.837
Pernyataan Y.4	27.2791	25.111	.573	.835
Pernyataan Y.5	27.0930	24.086	.663	.826
Pernyataan Y.6	26.7442	24.100	.477	.847
Pernyataan Y.7	27.0930	24.896	.556	.836
Pernyataan Y.8	27.0698	25.590	.445	.847
Pernyataan Y.9	27.0233	24.452	.607	.831

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.37 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel produktivitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.38
Uji Reliabilitas (X₁) Upah
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,802 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel upah adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.39
Uji Reliabilitas (X₂) Insentif
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.39 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,812 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel insentif adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.40
Uji Reliabilitas (X₃) Bonus
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.40 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,843 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel bonus adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.41
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	9

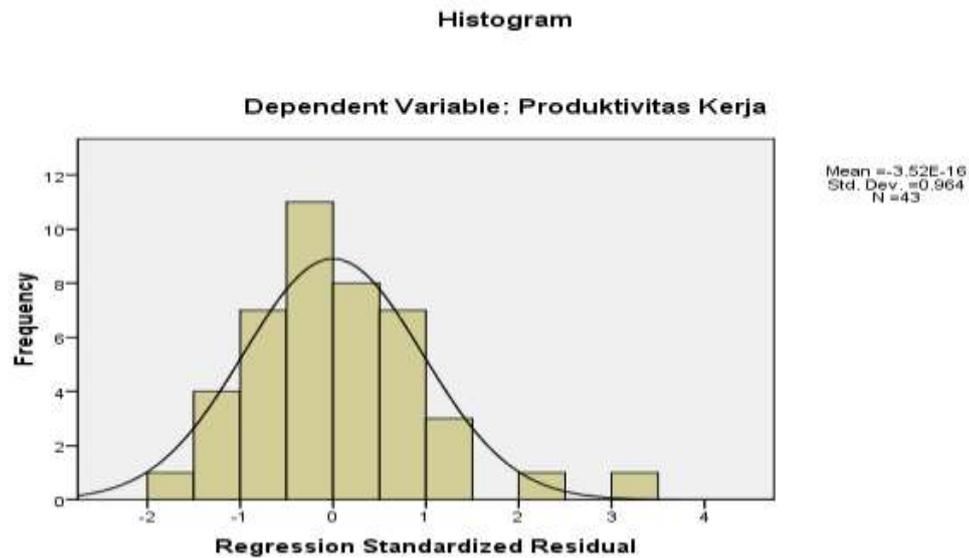
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.41 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,850 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel produktivitas adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

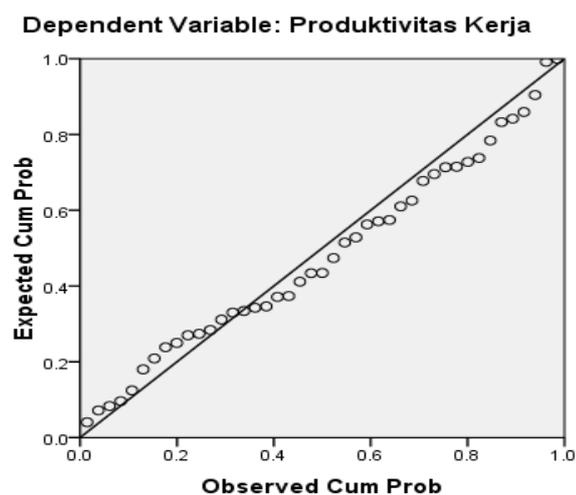


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.42
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87349194
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.600
Asymp. Sig. (2-tailed)		.864
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.42 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,864 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,864 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.43
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.331	2.512	2.123	.040		
	Gaji	.883	.368	2.397	.021	.229	4.363
	Insentif	.078	.105	2.747	.019	.429	2.332
	Bonus	.420	.156	2.685	.011	.317	3.153

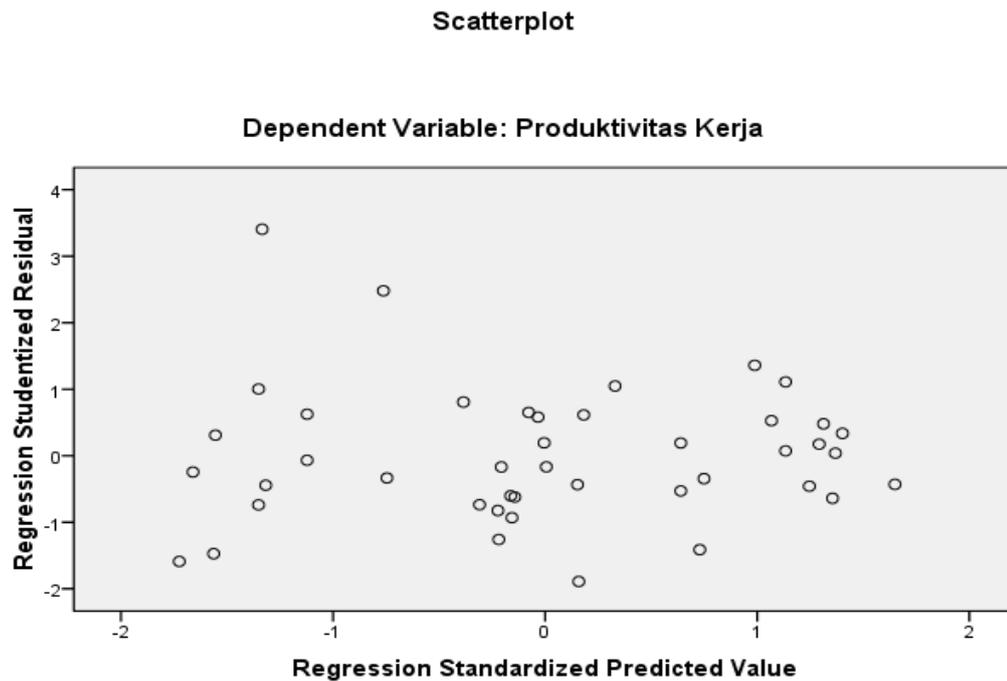
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah gaji $4,363 < 10$, insentif $2,332 < 10$ dan bonus $3,153 < 10$, serta nilai *Tolerance* gaji $0,229 > 0,10$, insentif $0,429 > 0,10$ dan bonus $0,317 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.44
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.331	2.512	2.123	.040	
	Gaji	.883	.368	2.397	.021	.229
	Insentif	.078	.105	2.747	.019	.429
	Bonus	.420	.156	2.685	.011	.317

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.44 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 5,331 + 0,883 X_1 + 0,078 X_2 + 0,420 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 5,331.
- Jika terjadi peningkatan gaji 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,883.
- Jika terjadi peningkatan insentif sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,078.
- Jika terjadi peningkatan bonus sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,420.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.45
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	925.906	3	308.635	34.709	.000^a
	Residual	346.792	39	8.892		
	Total	1272.698	42			

a. Predictors: (Constant), Bonus, Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.45 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 34,709 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini gaji, insentif dan bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.46
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.331	2.512	2.123	.040		
	Gaji	.883	.368	2.397	.021	.229	4.363
	Insentif	.078	.105	2.747	.019	.429	2.332
	Bonus	.420	.156	2.685	.011	.317	3.153

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.46 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,397 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,021, sehingga $t_{hitung} 2,397 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,021 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,747 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,019, sehingga $t_{hitung} 2,747 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,019 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

3) Pengaruh bonus terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,685 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,022 dan signifikan sebesar 0,011, sehingga $t_{hitung} 2,685 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan bonus berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.47
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.707	2.98196

a. Predictors: (Constant), Bonus, Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,707 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 70,7% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaji, insentif dan bonus. Sedangkan sisanya $100\% - 70,7\% = 29,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau

variabel diluar model, seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,883 dan signifikan sebesar $0,021 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Irawan (2018) dan Turangan (2017), yang menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat memenuhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Selain pengaruh dari kepuasan gaji, dapat kita ketahui bahwa banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya terutama disebabkan karena perusahaan semata-mata hanya memusatkan perhatiannya pada tujuannya yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, yang tanpa disadari bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung dipengaruhi antara lain oleh kurang adanya perhatian dari pihak perusahaan dalam pemberian imbalan maupun penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai karyawan.

Dengan demikian pemberian imbalan maupun penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapainya akan berdampak pada pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,602 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Rachman (2013), Irawan (2018) dan Turangan (2017), yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Insentif itu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

3. Pengaruh Bonus Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,162 dan signifikan sebesar $0,020 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Turangan (2017), yang menunjukkan bahwa bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa bonus atau *reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Yang tentu saja dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan produktivitas kerja.

4. Pengaruh Gaji, Insentif dan Bonus Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai $F_{hitung} 34,709 > F_{tabel}$ sebesar 2,85 dan signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa gaji, insentif dan bonus terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Rachman (2013), Irawan (2018) dan Turangan (2017), yang menunjukkan bahwa gaji, insentif dan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa pemberian imbalan maupun penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapainya akan berdampak pada pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan

mempertahan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Bonus atau *reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Yang tentu saja dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan produktivitas kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan, dimana $t_{hitung} 2,397 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,021 < 0,05$.
2. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan, dimana $t_{hitung} 2,747 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,019 < 0,05$.
3. Bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan, dimana $t_{hitung} 2,685 > t_{tabel} 2,022$ dan signifikan $0,011 < 0,05$.
4. Gaji, insentif dan bonus secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak PT. Bangun Sumber Daya Mandiri Cabang Medan, dimana $F_{hitung} 34,709 > F_{tabel} 2,85$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem gaji yang dijalankan, diharapkan perusahaan dapat memberikan yang terbaik bagi karyawannya dengan memberikan gaji yang adil yang disesuaikan dengan kenaikan tingkat harga, besarnya gaji di perusahaan lainnya yang sejenis, dan perubahan-perubahan yang terjadi yang dapat mempengaruhi pandangan karyawan mengenai adil atau tidaknya gaji yang diterima.
2. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi nominal insentif yang akan diberikan kepada karyawan berprestasi. Karena hal tersebut akan memicu tingkat kinerja yang tinggi di perusahaan.
3. Perusahaan harus memelihara pemberian bonus terhadap karyawan agar motivasi karyawan dapat dipelihara.
4. Kepada pihak pimpinan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar kiranya memperhatikan aspek gaji, insentif dan bonus yang diberikan kepada karyawan sebagai salah satu alat motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Chrisna, H. (2018). Analisis manajemen persediaan dalam memaksimalkan pengendalian internal persediaan pada pabrik sepatu ferradini Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Daulay, M. T., & Sanny, A. Analysis of Structural Equation Modeling Towards Productivity and Welfare of Farmer's Household in Sub-District Selesai of Langkat Regency.
- Fadly, Y. (2015). Kondisi dan Kritik Sosial pada Masa Rezim Orde Baru dalam Puisi-Puisi WS Rendra.
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Febrina, A. (2019). Motif orang tua mengunggah foto anak di instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hasibuan, Malayu SP, 2014. *Perilaku Manajemen Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irawan, Muhammad Rizal Nur. (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maisyarah, R. (2018). Analysis of the Determinants Competition Oligopoly Market Telecommunication Industry in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 760-770.
- Manullang. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pemerintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publik dan aktivitas pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Rachman, Rasyid. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I, Murai Kencana. Jakarta.

- Robbins, Stephen P. 2013. *Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Ritonga, M. (2018). Faktor manajemen biaya dan manajemen pemasaran terhadap pendapatan melalui intensitas produksi pada ukm industri rumahan di Kota Binjai. *Jumant*, 8(2), 68-78.
- Samsudin, Sadili H., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian, Sondang, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Soewadji. 2014. *Metodologi Penelitian Sosial*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar teguh & Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Saraswati, D. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.
- Sari, M. N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Underpricing Saham pada Saat Initial Public Offering di Bursa Efek Indonesia.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Turangan, Osvaldo W. (2017). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- Yuli, Budi Cantika SE, MM. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.

- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Yusuf, Burhanuddin H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Zainun, Buchari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.