

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. BAHANA YAMAHA PAGAR
ALAM CABANG BANDAR LAMPUNG**

(SKRIPSI)

Oleh:

SANDRA MUTIARA



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BAHANA YAMAHA PAGAR ALAM CABANGBANDAR LAMPUNG

OLEH

SANDRA MUTIARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bahana Yamaha. Sample yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan sample jenuh. Pengujian hipotesis antara variable bebas dan variable terikat secara persial. Berdasarkan analisis diperoleh hasil penelitian sebagai berikut. 1). Ada pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,411 > 1,699$. 2). Ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,586 > 2,035$. 3). Ada hubungan antara Insentif dengan Motivasi Kerja PT. Bahana Yamaha sebesar $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,839 > 0,334$. 4). Ada pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,738 > 2,035$. 5). Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,725 > 2,035$ dan $sig. 0,010 < 0,05$. 6). Pengaruh langsung persepsi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,516 > 2,035$. 7). Ada pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja karyawan PT. Bahana Yamaha sebesar $0,2969$. 8). Ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja karyawan PT. Bahana Yamaha sebesar $0,0578$. 9). Ada pengaruh secara signifikansi Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $99,672 > 3,30$. 10). Ada pengaruh antara Insentif, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahana Yamaha sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $429,635 > 2,901$.

Kata kunci : Insentif, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. BAHANA YAMAHA PAGAR
ALAM CABANG BANDAR LAMPUNG**

Oleh:

Sandra Mutiara

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

Judul Skripsi : **PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. BAHANA YAMAHA PAGAR
ALAM CABANG BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Sandra Mutiara**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1313031074

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

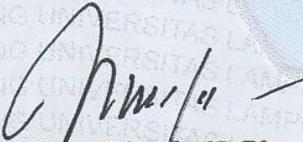
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

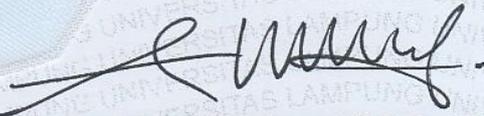
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,

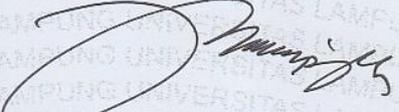

Drs. Yon Rizal, M.Si.
NIP 19600818 198603 1 005

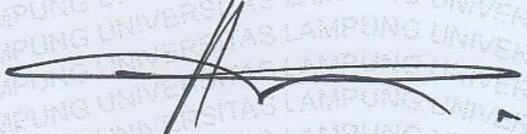

Albet Maydiantoro, S.Pd., M.Pd.
NIP 19870504 201404 1 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi


Drs. Zulkarnain, M.Si.
NIP 19600111 198703 1 001

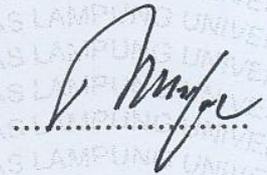

Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

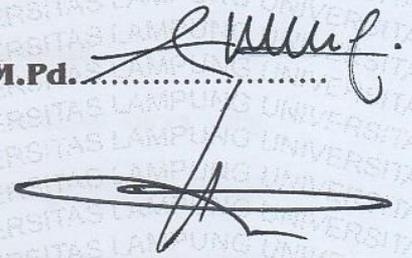
Ketua

: Drs. Yon Rizal, M.Si.



Sekretaris

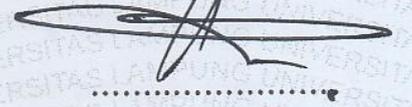
: Albet Maydiantoro, S.Pd., M.Pd.



Penguji

Bukan Pembimbing

: Drs. Tedi Rusman, M.Si.



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum.

NIP 19590722 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 18 Mei 2017



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI**

**Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro Nomor 1 Gedungmeneng Bandar Lampung 35145 Telepon (0721)
701609, 702673, 702971, 703475, 701252, Fax (0721) 702767**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sandra Mutiara
NPM : 1313031074
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Jurusan/Program Studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, Juni 2017



Sandra Mutiara
1313031074

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Sandra Mutiara dilahirkan di Gondang Rejo pada tanggal 25 Agustus 1995, merupakan anak pertama dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Suwandi dan Ibu Mindra Rahayu .

Pendidikan formal yang pernah di selesaikan penulis adalah :

1. SD Negri 1 Gondang Rejo selesai pada tahun 2007
2. SMP Negri 2 Pekalongan selesai pada tahun 2010
3. SMA Muhammadiyah 1 Metro selesai pada tahun 2013

Pada tahun 2013, penulis diterima sebagai mahasiswi di Universitas Lampung pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) pada Jurusan Pendidikan Ilmu Sosial, Program Studi Pendidikan Ekonomi melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negri (SNMPTN).

Sebagai salah satu mata kuliah wajib, penulis pernah mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Yogyakarta, Bali, Bandung dan Jakarta pada tanggal 22 Agustus 2015 sampai 31 Agustus 2015. Kemudian, penulis juga menyelesaikan Program Kuliah Kerja Nyata - Kepribadian Terintegrasi (KKN-KT) di SMP Negri 2 Bumi Nabung Timur sejak 18 juli 2016 sampai dengan 26 Agustus 2016.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-nya lah skripsi ini dapat diselesaikan

Salawat dan salam kepada Rasulullah Nabi Muhammad SAW, skripsi ini ku persembahkan kepadanya:

Bapakku Surwandi dan Ibu ku tercinta Mindra Rahayu yang senantiasa memberikan motivasi, menyanyangi, mendoakanku dan selalu menantikan keberhasilanku

Adik ku tersayang Revaldo Ivandi

Sepupuku Riska, Gita, Erik, IruL, Nisa, Canu, Alam, Farid, Dzaki dan Khanza

Keponakan ku Azka

Seseorang yang selalu menjadi motivasi ku

Kak Wardani yang membantuku, mengajari dan selalu merikan semangat

Sahabat kecil, SMP dan SMA ku yang selalu mendukung ku dalam kebaikan, Mevi, Ayu, Via, Diana, Tri, Ina, Intan dan Ajeng

Sahabat kampus ku Dije, Tya, Vivi, Gadis, Anggun, Panji, Rifqi, Adil, Asih, Yusi, Tri, April, Yani, Anis dan Anisa

*Sahabat-sahabatku yang turut mewarnai hidupku selama ini
mahasiswa pendidikan ekonomi 2013 khusus untuk kelas B
dan ekonomi semuanya.*

*Adik-adik tingkat pendidikan ekonomi 2014,2015,2016 yang
tidak dapat disebutkan satu per satu*

*Buat dije yang selalu membantuku di dalam suka maupun
duka*

Almamater tercinta Universitas Lampung

MOTTO

Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua

(Aristoteles)

Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah

(Lessing)

“kamu sekalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung
jawabanya mengenai orang yang dipimpinya”

(H.R. Bukhari Muslim)

“Tidak pantas bagi orang yang bodoh itu mendiamkan kebodohnya dan
tidak pantas pula orang yang berilmu mendiamkan ilmunya”

(H.R. Ath-Thabrani)

“Orang yang belajar dari kesalahan adalah orang yang berani sukses.
Tiada hari untuk mengeluh, tiada hari tanpa belajar”

(Sandra)

SANWACANA

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur keharibaan Allah Subhanallahu Wataala atas segala rahmat, kasih sayang, dan kemurahan yang tiada pernah putus, hingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan segala kekurangan dan kelebihannya.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjanah Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih selurunya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;.
2. Bapak Dr. Abdurahman, M. Si, selaku pembantu Dekan I Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;.

3. Bapak Drs. Buchori Asyik, M.S.selaku pembantu Dekan II Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;.
4. Bapak Drs. Supriyadi, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;.
5. Bapak Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;.
6. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;.
7. Bapak Drs. Yon Rizal, M.S selaku Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Albet Maydiantoro S.Pd., M.Pd, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., yang telah bersedia menjadi pembahas penulis. Terimakasih untuk bantuannya dalam menyempurnakan skripsi ini;
10. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung, terima kasih kepada ilmu yang telah diberikan.
11. Bapak Robby selaku kepala cabang PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung dan staff PT. Bahana Yamaha yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian.
12. Bapak dan mama tersayang, terimakasih atas semua yang telah diberikan untukku, doa, senyum, air mata, bahagia, kasih sayang, dan semua

pengorbanan mu untukku yang tiada pernah bisa dinilai dari segi apapun. Semoga kelak Allah menyediakan jannahnya untuk ayah dan mak. Amin
Allahumma Amin .

13. Seluruh keluarga dan tercinta terima kasih atas dukungan, keceriaan dan pengorbanannya selama ini.
14. Untuk adikku Revaldo Ivandi. Terimakasih karena selalu memberikan semangat, dukungan dan selalu mendoakan serta menantikan keberhasilan dari ku . Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya untuk mu. Amin Allahumma Amin.
15. Pakde Haryoto bude Patmi, om Amir dan tante Ika terimakasih sudah menjadi orang tua kedua serta memberikan motivasi dari kalian yang tidak pernah henti untukku.
16. Terimakasih untuk Andre yang selalu mendengarkan keluh kesahku.
17. Sahabat-sahabatku Dije, Anastya, Vivi, Gadis, Yusy, Asih, Anis, Anggun, Tri yang banyak membantu dan selalu mendukung ku
18. Sahabat-sahabat KKN-KT ku Arya, Ana Wahyu, Anna, Citra, Indria, Kurmia, Tita, Shinta, Cindi terimakasih atas kebersamaannya selama ini. Walaupun kita belum lama kenal tapi kita sudah lebih dari keluarga.
19. Ibu Suwanti terimakasih telah menjadi guru pamong saya yang baik, dan juga seluruh dewan guru SMP N2 Bumi Nabung, terima kasih atas pengalamannya.
20. Untuk murid-muridku di SMP N2 Bumi Nabung yang saya sangat sayangi;
21. Teman-teman angkatan 2013 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas doa dan dukungannya;

22. Seluruh kakak dan adik tingkat 2010, 2011, 2012, 2014, 2015, 2016 Pendidikan Ekonomi yang sudah berkarya maupun yang masih berusaha berkarya semoga sukses, tak lupa juga Om Herdi dan Kak Dani yang selalu memberikan arahan dan semangat kepada kami Mahasiswa Pendidikan Ekonomi'
23. Semua pendidik TK, SD, SMP dan SMA yang telah turut membantu kesuksesan saya. Terima kasih banyak.
24. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan diatas kertas ini namun penulis berterimakasih atas semuanya.

Semoga segala bantuan, bimbingan, dorongan dan doa yang diberikan kepada penulis mendapat ridho dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Bandar Lampung, Juni 2017

Penulis,

Sandra Mutiara

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	12

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
B. Insentif.....	17
C. Motivasi Kerja.....	21
D. Kepuasan Kerja Karyawan.....	26
E. Kinerja Karyawan.....	27
F. Penelitian Terdahulu.....	30
G. Kerangka Pemikiran.....	31
H. Hipotesis.....	33

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	35
B. Populasi dan Sampel.....	36
C. Variable Penelitian.....	37
D. Definisi Konseptual dan Oprasional Penelitian.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Uji Persyaratan Instrumen.....	42
G. Uji Persyaratan Analisis Data.....	47
H. Uji Keberartian dan kelinieritasan Garis Regresi.....	49

I. Uji Hipotesis	55
J. Persyaratan Analisis Jalur	56
K. Langkah – Langkah Menguji Analisis Jalur	57

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Bahana Yamaha	59
B. Gambaran Umum Responden	66
C. Deskripsi Data	67
D. Uji Persyaratan Instrumen.....	79
E. Uji Asumsi Klasik.....	82
F. Analisis Data	90
G. Uji Hipotesis	99
H. Kesimpulan Analisis	109
I. Pembahasan.....	112

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	126
B. Saran.....	129

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Poses Penilaian Kinerja Menurut Mondy	27
2. Kerangka Pikir	31
3. Persamaan Jalur.....	56
4. Sub Structural 1.....	56
5. Sub Structural 2.....	56
6. Struktural Organisasi.....	60
7. Pembagian Responden Jenis Kelamin	66
8. Data Distribusi Frekuensi Insentif (X1).....	68
9. Data Kategori Insentif (X1)	69
10. Data Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X2).....	71
11. Data Kategori Motivasi Kerja (X2).....	72
12. Data Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Y)	74
13. Data Kategori Kepuasan Kerja (Y).....	75
14. Data Distribusi Frekuensi Kinerja (Z).....	77
15. Data Kategori Kinerja (Z).....	78
16. Hasil Uji Durbin-Watson	86
17. Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian	90
18. Model Persamaan Dua Jalur.....	90
19. Substruktur 1	91
20. Substruktur 2	91
21. Substruktur 1	93
22. Substruktur 2	94
23. Diagram Jalur Lengkap	96
24. Diagram Tidak Langsung.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah karyawan	3
2. Kepuasan Kerja Karyawan	3
3. Data insentif.....	5
4. Penelitian Pendahuluan	29
5. Variabel, Sub Variabel, indikator dan skala	39
6. Interpretasi reliabilitas instrumen	44
7. Uji Reliabilitas Uji Angket Insentif.....	44
8. Uji Reliabilitas Uji Angket Motivasi.....	44
9. Uji Reliabilitas Uji Angket Kepuasan	45
10. Uji Reliabilitas Uji Angket Kinerja.....	45
11. Pembagian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
12. Distribusi frekuensi insentif (X1).....	68
13. Kategori Insentif (X1)	69
14. Distribusi frekuensi motivasi kerja (X2)	71
15. Kategori motivasi kerja (X2).....	72
16. Distribusi frekuensi kepuasan kerja karyawan (Y)	74
17. Kategori kepuasan kerja karyawan (Y)	75
18. Distribusi frekuensi kinerja karyawan (Z).....	76
19. Kategori kinerja karyawan (Z)	77
20. Rekapitulasi Uji Normalitas	80
21. Rekapitulasi Uji Homogenitas.....	81
22. Rekapitulasi Uji Linearitas Regresi.....	83
23. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	84
24. Kriteria pengujian autokorelasi	85
25. Rekapitulasi hasil uji heteroskedastisitas	89
26. Ringkasan analisis statistik.....	109
27. Ringkasan analisis statistik.....	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket	129
2. Kuesioner Karyawan	130
3. Uji Validitas Insentif	137
4. Uji Validitas Motivasi	138
5. Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	139
6. Uji Validitas Kinerja	140
7. Uji Reabilitas Insentif.....	141
8. Uji Reabilitas Motivasi.....	142
9. Uji Reabilitas Kepuasan Kerja	143
10. Uji Reabilitas Kinerja.....	144
11. Kisi-Kisi Angket	145
12. Angket Penelitian	146
13. Data Hasil Penelitian.....	153
14. Rekapitulasi X1, X2, Y dan Z	161
15. Uji Normalitas	162
16. Uji Homogenitas	163
17. Uji Linieritas Regresi	164
18. Uji Multikolinearitas	166
19. Uji Autokorelasi	167
20. Uji Heteroskedastisitas	168
21. Korelasi X1 dengan X2	169
22. Uji Hipotesis.....	170

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu terciptanya kepuasan kerja organisasi yang

bersangkutan, yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Untuk itu sangat penting untuk organisasi memberikan faktor pendorongan atau motivasi kerja kepada karyawan-karyawannya, sehingga apa yang di inginkan dapat tercapai.

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan sama sekali. Maka dari itu, karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan atau organisasi yang penting dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup suatu usaha. Suatu usaha juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, suatu usaha tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal.

Berikut ini adalah jumlah sumber daya manusia atau karyawan yang ada di PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung tahun 2016

No.	Posisi atau Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Kepala cabang	1
2.	Staff Administrasi	3
3.	SA (Service Advisor)	2
4.	Koordinator	1
5.	Staff Mekanik	4
6.	Staff Sales	19
7.	Driver	1
8.	Kasir	1
9.	OB	1
10.	Partlady Trainee	1
11.	PDI	1
Total		35

Sumber : PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung, tahun 2016.

Salah salah satu strategi perusahaan yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan keberhasilan ialah memperhatikan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Handoyo dalam Sutrisno (2009: 75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila karyawan merasa puas dengan adanya motivasi dan pemberian insentif, maka akan membaik kinerja yang mereka lakukan. Insentif pada dasarnya merupakan pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Berdasarkan wawancara kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Kepuasan kerja karyawan tahun 2016

No.	Tingkat Kepuasan	Tidak Puas	Sedang	Puas
1.	Penghasilan	28,5%	38,5%	33%
2.	Sistem Kesejahteraan	24,5%	41%	34,5%
3.	Sist. Pengembangan Karir	36%	14,5%	49,5%
4.	Sistem Rekrutmen	33%	37%	30%
5.	Sist. Informasi SDM	36%	37,5%	26,5%

Sumber : PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung tahun 2016

Berdasarkan tabel 2 hasil kepuasan kerja karyawan tahun 2016 terdapat item penghasilan, sistem pengembangan karir dan sistem informasi SDM yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan lebih besar persentase dari pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu dilakukan penelitian apakah insentif dan motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian ini akan menganalisa pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana penelitian ini akan dilakukan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

Insentif merupakan promosi yang mereka persiapkan sebagai ganjaran yang pantas atas hasil kerja mereka terhadap perusahaan. Bila pemberian insentif itu adil dengan apa yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan (Robbins, 2006: 120). Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (Mangkunegara, 2002: 80).

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materil dan nonmateril, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat berkerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang

biasanya diberikan perusahaan adalah insentif. Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan diperoleh data mengenai insentif di PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung pada bagian sales sebagai berikut.

Tabel 3. Data Insentif Di PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Pada Bulan Oktober 2016

Kategori	Jumlah Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	>Rp 250.000,-	12	22,86
Sedang	Rp.125.000,- -- Rp. 250.000,-	15	42,85
Rendah	< Rp. 250.000,-	8	34,29
Jumlah		35	100

Sumber : *PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung, tahun 2016*

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dianalisis bahwa karyawan yang memperoleh insentif dalam kategori tinggi hanya 22,86 % hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya insentif yang diterima karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung yang diduga karena rendahnya kinerja karyawan. Penentu jumlah insentif kerja karyawan

sepenuhnya ditentukan oleh pihak PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan agar manusia atau para karyawan mau berkerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Ketika kinerja karyawan rendah maka akan mempengaruhi penjualannya. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung, hasil penjualan pada tahun 2016 adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Data Penjualan barang PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung 5 Bulan Terakhir.

No	Bulan	Target Penjualan	Reliabilitas
1	Agustus	95	96
2	September	95	94
3	Oktober	95	99
4	November	95	78
5	Desember	95	88

Sumber : PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung, tahun 2016

Berdasarkan tabel 4 jumlah penjualan unit motor perbulan mengalami fluktuasi secara periode lima bulan terakhir. Hal tersebut menunjukkan bahwa terkadang konsumen mengalami ketidakpuasan. Kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Keinginan pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktifitas yang mengarah pada tujuan. Dengan demikian apa yang disebut dengan motivasi pegawai adalah perilakunya yang

diarahkan pada tujuan-tujuan organisasi dan yang memiliki aktifitas-aktifitas yang mudah dapat terganggu.

Hal tersebut merupakan strategi yang digunakan oleh PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung agar karyawan semangat bekerja sehingga meningkatkan penjualan. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul. **“Insentif Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Kurang adanya perhatian terhadap sumber daya manusia, sehingga fokus pada teknologi saja.
2. Rendahnya tingkat kepuasan karena semakin banyak aspek yang dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.
3. Pemberian insentif yang belum memuaskan karyawan atas hasil yang dicapai dalam bekerja.
4. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan menyebabkan turunnya semangat karyawan untuk berangkat bekerja.
5. Menurunnya kinerja karena ketidaksesuaian pemberian insentif .

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada Insentif (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dan Kinerja Karyawan (Z) pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diketahui bahwa masalah yang dihadapi PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung adalah mengenai insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dapat ditarik beberapa pertanyaan penelitian, antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat hubungan antara insentif dan motivasi kerja PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung ?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung?
5. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung?

6. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung?
7. Apakah terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung?
8. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung?
9. Apakah terdapat pengaruh insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung ?
10. Apakah terdapat pengaruh antara insentif, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui hubungan antara insentif dan motivasi kerja PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara insentif karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

8. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
9. Untuk mengetahui pengaruh insentif karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
10. Untuk mengetahui pengaruh antara insentif, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat :

1. Secara teoritis
 - 1) Bagi penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan ilmu yang telah didapat selama kuliah, sehingga tercipta wahan ilmiah.
 - 2) Bagi para akademisi, dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan, khususnya ilmu ekonomi dan bidang bisnis.
 - 3) Bagi para peneliti lebih lanjut, dapat dijadikan referensi di dalam pengembangan pengetahuan di ilmu ekonomi dan bidang bisnis, khususnya mengenai motivasi kerja, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.

2. Secara praktis

- 1) Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan PT. Bahana Yamaha PagarAlam Cabang Bandar Lampung.
- 2) Bagi peneliti, dapat memberikan pengalaman dan sebagai referensi untuk semua pihak yang dimaksud melakukan penelitian lebih lanjut.
- 3) Bagi Program Studi Pendidikan Ekonomi
Memberikan bahan pembelajaran bagi mahasiswa ekonomi dalam membuat suatu bisnis.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

2. Objek Penelitian

Insentif, motivasi kerja, kepuasan karyawan, dan kinerja karyawan.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah di kantor cabang PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2017.

5. Ilmu penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian MSDM

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) dapat diartikan juga sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan keputusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Menurut

Hasibuan (2002: 10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2002: 2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, perorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Berdasarkan pendapat para ahli diatas menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia didalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pendekatan MSDM

Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan suatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut Yani (2012: 3-4) Beberapa pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- a. Pendekatan SDM
Pendekatan SDM merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak asasi manusia.
- b. Pendekatan Manajerial
Pendekatan manajerial merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab menyediakan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia lain.
- c. Pendekatan Sistem
Pendekatan sistem merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab subsistem dalam organisasi.
- d. Pendekatan Proaktif
Pendekatan proaktif merupakan pendekatan yang menekankan pada kontribusi dalam memberikan pemecahan masalah.

3. Fungsi-Fungsi Operasional MSDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Menurut Hasibuan (2003: 21-23) adalah sebagai berikut.

- a. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

- c. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan penugasan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan.
- e. Pengadaan
Pengadaan (*Procurement*) merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f. Pengembangan
Pengembangan (*Development*) merupakan proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- g. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
- h. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*integration*) merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuannya yang maksimal

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

4. Unsur manajemen:

Menurut Yani (2012: 9) unsur-unsur Manajemen, yaitu

1. *Men* (Manusia)
2. *Money* (Uang)
3. *Method* (Metode)
4. *Material* (Bahan baku)
5. *Machine* (Mesin)
6. *Market* (Pasar)

Keenam unsur manajemen tersebut lebih dikenal dengan sebutan 6 M.

Setiap unsur tersebut memiliki karakteristik yang berbeda. Manajemen

tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya keenam unsur tersebut.

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materil dan nonmateril, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat berkerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif. Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif

bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan, dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidak hadiran dan menurunnya prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2004: 89) Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi. Menurut Martoyo (2000: 135-136) Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktifitas, karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi. Menurut Panggabean (2004: 88) Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melalui standar yang telah mereka tentukan.

Dari ketiga pengertian para ahli diatas terdapat kesamaan, bahwa insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui

standar yang telah ditentukan. Insentif mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Yani (2012: 268) pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan tertentu, yaitu:

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

3. Jenis-Jenis Insentif

Menurut Yani (2012: 270) Pada dasarnya pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja pada individu maupun kelompok.

- 1) Insentif individu
Insentif individu adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individual. Rencana atau program individual bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji.
- 2) Insentif kelompok
Insentif kelompok adalah program bagi hasil dimana anggota kelompok yang memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari kinerja yang diharapkan. Program bagi hasil ini memfokuskan pada peningkatan kualitas, pengurangan biaya tenaga kerja dan hasil terukur lainnya. Pembayaran insentif individu seringkali sulit dilakukan karena untuk menghasilkan suatu produk, dibutuhkan kerjasama atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka melebihi standar yang telah ditetapkan. Kemudian para anggotanya dibayarkan dengan menggunakan tiga cara, yaitu.
 - a. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi potensi kerjanya.

- b. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
- c. Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompoknya.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2007: 268),

jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut.

- a. *Piece Work*
Piece Work adalah tehnik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja karyawan berdasarkan hasil pekerja pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi
- b. Bonus
Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui
- c. Komisi
Komisi adalah insentif yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan
- d. Insentif bagi eksekutif
Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor, dan biaya pendidikan anak.
- e. Kurva''kematangan''
Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- f. Rencana insentif kelompok
Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Menurut Hasibuan (2001:184) pada dasarnya ada dua jenis insentif

yang umum diberikan yaitu:

- a. Insentif Finansial
Insentif finansial adalah insentif yang diberikaan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang

berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditanggungkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, insentif lembur, insentif kesehatan dan insentif lainnya.

b. Insentif Non Finansial

Insentif non finansial dapat diberikan dalam bentuk, antara lain:

- 1) Pemberian piagam penghargaan
- 2) Pemberian pujian lisan maupun tertulis secara resmi maupun pribadi
- 3) Ucapan terimakasih secara formal maupun informal
- 4) Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu
- 5) Pemberian tanda jasa/mendali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama atau mempunyai loyalitas yang tinggi
- 6) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya)
- 7) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya yang akhirnya meningkatkan keuntungan dan mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga instansi dan pegawai diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Perlu disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan karyawan. Salah satunya adalah dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan uraian dan pengarahan. motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu

tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan manajernya. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

2. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Yani (2012: 196) pada dasarnya jenis motivasi tersebut dapat dibagi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Material incentive : pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
2. Semi material *incentive*.
3. Non material *incentive*: yang dapat dinilai dengan uang seperti:
 - ✓ penempatan yang tepat
 - ✓ latihan sistematis
 - ✓ promosi yang objektif
 - ✓ pekerjaan terjamin
 - ✓ keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - ✓ kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - ✓ pemberian informasi tentang perusahaan
 - ✓ fasilitas rekreasi
 - ✓ penjaminan kesehatan
 - ✓ perumahan

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2005: 154) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minuman, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat kerja.

b. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c. Kebutuhan sosial atau afiliasi

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pegaulan kelompok bekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri ditempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. **Kebutuhan mencerminkan harga diri**

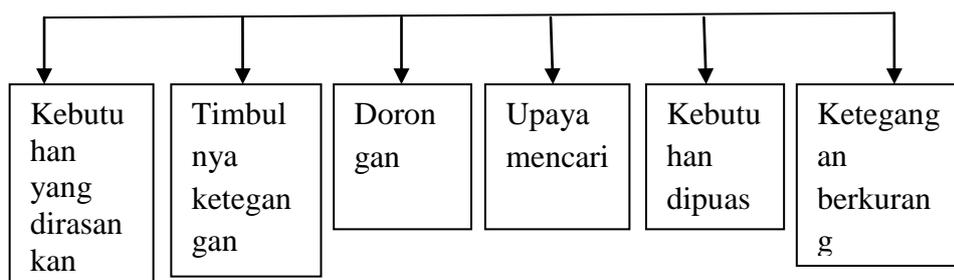
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi perlu prestisenya. Prestise dan status itu.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan penelitian.

4. Proses Motivasi

Menurut Sigian (2001: 135), proses dari suatu motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
- b. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
- c. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.
- d. Sesuatu itu adanya upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
- e. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.

Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

5. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2005: 146) tujuan – tujuan motivasi yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan kesetabilan prokduktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilam karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab keryawan terhadap tugas-tugasnya.

- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

D. Kepuasan kerja Karyawan

1. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Siagian (2001: 105) Kepuasan adalah suatu reaksi emosional yang kompleks, reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tututan dan harapan-harapan, karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk emosional yang terwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Handoyo (Sutrisno, 2009: 75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam As'ad (2001: 26) adalah :

1. *Faktor individual*, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. *Faktor sosial*, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. *Faktor utama dalam pekerjaan*, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap percakapan, hubungan sosial, di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik

antarmanusia, perasaan diperlukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool 1978 dalam As'ad (2001: 30) menentukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah:

- a. Prestasi.
- b. Penghargaan.
- c. Kenaikan jabatan. Pujian.

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah:

- a. Kebijakan perusahaan
- b. Supervisor
- c. Kondisi kerja
- d. Gaji

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2003: 103) sebagai kesuksesan seorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “*succesfull role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perubahan-perubahannya. Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

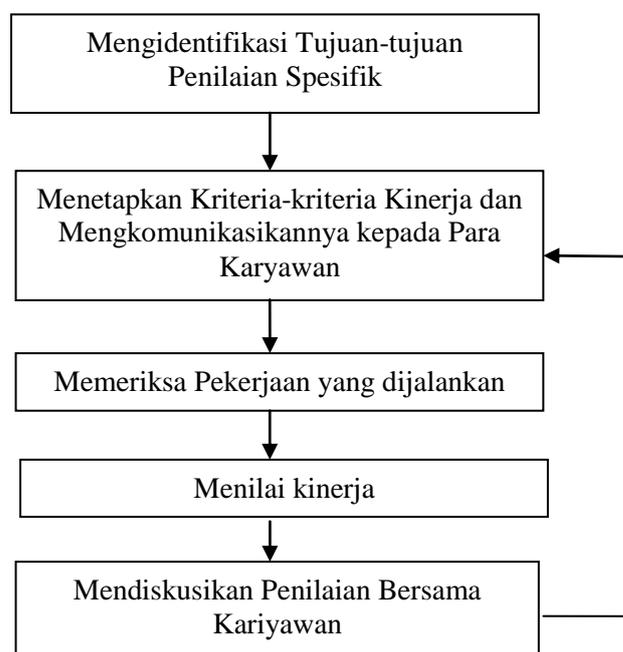
Menurut Byars and Rue (Utomo, 2006: 57), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan

kegiatan atau penyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja sebagai salah satu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim. Penilaian kinerja sering kali dianggap sebagai tindakan rutinitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Padahal penilaian kinerja merupakan kegiatan penting dan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan (Mondy, 2008:257)

Proses penilaian kinerja menurut Mondy (2008:260) dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1 Proses Penilaian Kinerja Menurut Mondy

Penilaian kinerja pada umumnya dilakukan oleh departemen sumber daya manusia yang mengkoordinasikan perancangan dan implementasi

program-program penilaian kinerja. Namun beberapa pihak lain pada kenyataannya dapat melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* (Umam,2010: 191)

Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat *development* Penilaian harus menyelesaikan:

- a. Prestasi real yang dicapai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

4. Manfaat penilaian kinerja karyawan

Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi (Khaerul Umam,2010:101), mengemukakan bahwa:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dan dijadikan sebagai contoh.

Tabel 5. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1.	Nurul Indrayuda	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel.	Ada Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel, $F_{hitung} = 8,25 > f_{tabel} = 1,679$ yang berarti H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini sesuai dengan kebutuhannya, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.
2.	Raden Roro Ernawati	Pengaruh Diklat Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian /Afdeling Tanaman Di PTPN VII(Persero) Unit Usaha Kedaton Tahun 2010	Ada pengaruh diklat dan insentif financial terhadap kinerja karyawan pada bagian /afdeling tanaman di PTPN VII(persero) unit usaha kedaton tahun 2010, $F_{hitung} = 42,518 > F_{tabel} 3,682$ dengan konsentrasi $(R) = 0,35$ dan koefisiensi determinasi $(R^2) 0,63$ yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh diklat dan insentif financial sebesar 48,3 %.
3.	Rezki Chindra Saptama	Pengaruh Disiplin, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Lampung Tengah Tahun Pelajaran 2012/2013	Ada Pengaruh Disiplin, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Lampung Tengah Tahun Pelajaran 2012/2013 diperoleh $F_{hitung} 75,007 > F_{tabel} 4,034$ yang ditunjukkan oleh regresi linier

			multiple diperoleh (R) 0,766 dan koefisien determinasi (R ²) 0,587
4..	M. Erie Darfinsyah	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bromelain Enzyme Di Lampung Tengah.	Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan, hasil uji analisis regresi linier berganda dinyatakan bahwa R squer = 0,381 atau 38,1%, hal ini berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja dapat digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan, dan sisa variabel penelitian 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh hasil F hitung > F tabel (24,273 > 3.11) maka Ha didukung dan Ho tidak didukung yang berarti bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bromelain Enzyme di Lampung Tengah.

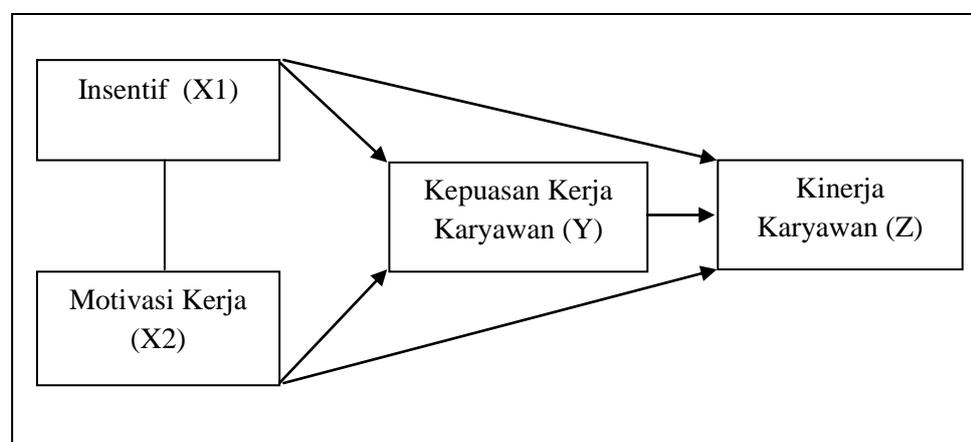
G. Kerangka Pikir

Insentif merupakan promosi yang mereka persiapkan sebagai ganjaran yang pantas atas hasil kerja mereka terhadap perusahaan. Bila pemberian insentif itu adil dengan apa yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat

ketrampilan individu, dan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan (Robbins, 2006). Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (Mangkunegara, 2002). Dengan adanya pemberian insentif setiap karyawan akan memiliki semangat dan gairah yang lebih baik, maka hal ini meningkatkan prestasi kerjanya dan peningkatan hasil yang dicapai oleh setiap karyawan berarti akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kinerja secara maksimal (Mangkunegara, 2005: 61). Kepuasan kerja secara logis menganggap kepuasan sebagai prediktor utama karena karyawan yang puas akan berbicara positif mengenai organisasi dan mempunyai nilai kinerja yang tinggi (Robbins, 2007: 76).

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang



Gambar 2. Kerangka Pikir

H. Hipotesis

1. Ada pengaruh insentif karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
3. Ada hubungan antara insentif karyawan dan motivasi kerja PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
4. Ada pengaruh langsung antara insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
5. Ada pengaruh antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
6. Ada pengaruh antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
7. Ada pengaruh antara insentif karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
8. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

9. Ada pengaruh insentif karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.
10. Ada pengaruh antara insentif, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey* yang mengambil sampel dari satu populasi. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk memberikan deskripsi, gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan, serta proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena, atau untuk menentukan frekuensi distribusi suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dengan gejala lain. Sofar dan Widiyono (2013: 53). Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan *ex post facto* adalah untuk meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti. Selanjutnya dikatakan bahwa penelitian ekspo fakto dilakukan terhadap program, kegiatan yang telah berlangsung atau telah terjadi. Penelitian ekspo fakto tidak ada pengontrol variabel dan biasanya tidak ada pra tes, Sukmadinata dan Riduwan (2008: 8). Sedangkan menurut Sugiyono (2009: 13) bahwa metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu

yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Secara khusus penelitian ini hanya mendeskriptifkan pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sofar dan Widiyono (2013: 87), populasi yang dinotasikan dengan N adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2001: 60) *non-probability sampling* adalah tehnik yang tidak member peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Salah satu teknik penentuan sampel dalam metode *non probability sampling* adalah metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2001: 61) Sampling

jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena dirasa cocok dengan pemilihan sampel. Adapun responden dalam sampelnya adalah karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung sebanyak 35 orang.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian (Sugiyono, 2014: 61) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas sering disebut juga sebagai variabel independen, stimulus, predictor dan *antecedent* merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Eksogen)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 2014: 61).

2. Variabel Terikat (Endogen)

Variabel dependen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 61).

3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang terletak diantara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. (Indriantoro dan Supomo, 2001: 70).

D. Definisi Konseptual Variabel dan Oprasional Penelitian

1. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual variabel adalah penarikan batas yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas dan tegas (Basrowi dan Kasinu, 2007: 179). Definisi konseptual variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Insentif

Menurut Pangabean (2002: 93) “Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktifitas atau penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.”

Menurut Mangkunegara (2004; 89) Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja keryawan dan kontribusi pada organisasi.

Menurut Martoyo (2000;135-136) Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktifitas ,karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

2. Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005: 61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002: 22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

4. Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Robbins (2002: 36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.

Handoyo (dalam Edy Sutrisno, 2009: 75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dan konstrak dengan cara melihat pada dimensi tingkah laku atau properti yang ditunjukkan oleh konsep dan mengkatagorikan hal tersebut

menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur. (Basrowi dan Kasinu, 2007: 179)

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Variabel, Sub Variabel, Indikator, dan Skala

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Insentif	A. Finansial 1. Bonus 2. Komisi 3. Profit sharing 4. Jaminan soasial B. Non finansial 1. Pemberian gelar 2. Pemberian tanda jasa 3. Pemberian piagam 4. Pemberian kenaikan pangkat	Interval dengan semantic deferensial
2.	Motivasi kerja	a. Dorongan mencapai tujuan b. Semangat kerja c. Inisiatif dan kreatif d. Mempunyai rasa tanggung jawab	Interval dengan semantic deferensial
3.	Kinerja Karyawan	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Kemandirian	Interval dengan semantic deferensial
4.	Kepuasan kerja karyawan	a. Upah yang layak b. Promosi c. Benefit d. Pemberian apresiasi e. Supervisi f. Rekan kerja yang Menyenangkan g. Tugas yang menyenangkan	Interval dengan semantic deferensial

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. (Sugiyono,2009: 145) Teknik ini digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dilakukan untuk mengetahui keadaan karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung.

2. Interview (Wawancara)

(Sugiyono,2014: 317) Interview digunakan sebagai teknik pengambilan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari re sponden yang lebih mendalam. Teknik wawancara ini dilakukan pada karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung untuk mengetahui lebih dalam tentang variabel bebas.

3. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Menurut Sugiyono (2014: 329) dokumen merupakan catatan peristiwa penting yang sudah lalu. Dalam penelitian sosial, fungsi data yang berasal dari dokumentasi lebih banyak digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

4. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 199).

Angket yang digunakan bersifat tertutup dengan menggunakan skala semantik diferensial. Pada penelitian ini digunakan angket sebagai alat pengumpul data untuk mendapatkan data tentang persepsi insentif, kualitas, lokasi, dan faktor pribadi di PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung. Selain itu, penggunaan rumus dalam pengambilan sampel secara tidak langsung membuat penelitian terjun ke dalam penggunaan statistik parametrik. Oleh sebab itu, penelitian menggunakan *Rating Scale* untuk menaikkan skala peneliti yang semulanya ordinal menjadi interval sebagai salah satu syarat dalam penggunaan statistik parametrik.

F. Uji Persyaratan Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah keabsahan atau tingkat kecocokan alat ukur untuk pengukuran, yang benar-benar cocok mengukur sesuatu yang sedang diukur, Sofar dan Widiyono (2013:118). Untuk mengkaji tingkat validitas tes dan angket digunakan rumus *Korelasi Product Moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total (item)

Kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid, Arikunto, (2010: 79).

Berdasarkan perhitungan data yang diperoleh dari hasil uji coba angket pada variabel X_1 , X_2 , dan Y kemudian dihitung dengan SPSS. Hasil perhitungan kemudian dicocokkan dengan tabel r product moment dengan $\alpha = 0,05 = 0,514$ maka diketahui hasil perhitungan sebagai berikut. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 10 soal untuk variabel X_1 terdapat satu item soal yang tidak valid yaitu item soal nomor 9. Item soal yang tidak valid dalam penelitian ini didrop. Sehingga angket yang digunakan untuk variabel X_1 dalam penelitian ini berjumlah 9 soal.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 10 soal untuk variabel X_2 terdapat satu item soal yang tidak valid yaitu item soal nomor 15. Item soal yang

tidak valid dalam penelitian ini didrop. Sehingga angket yang digunakan untuk variabel X_2 dalam penelitian ini berjumlah 9 soal.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 10 soal untuk variabel Y terdapat satu soal yang tidak valid yaitu soal nomor 22. Item soal yang tidak valid dalam penelitian ini didrop. Sehingga angket yang digunakan untuk variabel Y dalam penelitian ini berjumlah 9 soal.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik, Sudjarwo, (2009: 241).

Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan rumus penerapan *Alfa Cronbach* sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = nilai reliabilitas instrumen

k = jumlah item

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

(Basrowi dan Kasinu, 2007: 256)

Dengan kriteria pengujian jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0.05, maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel (Arikunto,2010: 85).

Tabel 7. Interpretasi Reliabilitas Instrumen

Besaran Dalam Nilai	Kriteria
0,8 – 1,00	Sangat Tinggi
0,6 – 0,79	Tinggi
0,4 – 0,59	Sedang/cukup
0,2 – 0,39	Rendah
Kurang dari 0,2	Sangat Rendah

Sumber: (Arikunto, 2008: 75)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Angket Insentif (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	9

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 15, diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu $0,888 > 0,514$. Hal ini berarti, alat instrument yang digunakan adalah realibel. Jika dilihat pada kriteria penafsiran mengenai indeks korelasi $r = 0,954$ maka memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Angket Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	9

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 15, diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel, yaitu $0,838 > 0,514$. Hal ini berarti, alat instrument yang digunakan adalah realibel. Jika dilihat pada kriteria penafsiran mengenai indeks korelasi $r = 0,954$ maka memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Angket Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,963	9

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 15, diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel, yaitu $0,963 > 0,514$. Hal ini berarti, alat instrument yang digunakan adalah realibel. Jika dilihat pada kriteria penafsiran mengenai indeks korelasi $r = 0,963$ maka memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Angket Kinerja Karyawan (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,954	9

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 15, diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel, yaitu $0,954 > 0,514$. Hal ini berarti, alat instrument yang digunakan adalah realibel. Jika dilihat pada kriteria penafsiran mengenai indeks korelasi $r = 0,954$ maka memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi.

G. Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Alasannya menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, karena adanya bentuk interval yang disusun berdasarkan distribusi frekuensi kumulatif dengan menggunakan kelas-kelas interval.

Dalam uji Kolmogorov-Smirnov diasumsikan bahwa distribusi variabel yang sedang diuji mempunyai sebaran kontinu. Kelebihan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dibandingkan dengan uji normalitas yang lain adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat lain. Jadi uji *Kolmogorov-Smirnov*, sangat tepat digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini. Rumus uji *Kolmogorov-Smirnov*, adalah sebagai berikut.

H_0 : Distribusi variabel mengikuti distribusi normal

H_1 : Distribusi variabel tidak mengikuti distribusi normal

Statistik Uji yang digunakan :

$$D = \max |f_0(X_i) - S_n(X_i)|; i = 1, 2, 3 \dots$$

Dimana :

$F_0(X_i)$ = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0

$S_n(X_i)$ = Distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n
 Dengan cara membandingkan nilai D pada tabel Kolmogorof Smirnov
 dengan taraf nyata α maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini
 adalah:

Jika $D \leq D$ tabel maka Terima H_0

Jika $D \geq D$ tabel maka Tolak H_0

Keputusan juga dapat diambil dengan berdasarkan nilai Kolmogorof
 Smirnov Z , jika $KSZ \leq Z_\alpha$ maka Terima H_0 , demikian juga sebaliknya.
 Dalam perhitungan menggunakan software komputer keputusan atas
 hipotesis yang diajukan dapat menggunakan nilai signifikansi
 (Asymp.significance). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari α maka
 Tolak H_0 demikian juga sebaliknya. (Sugiyono, 2011: 156-159).

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel yang
 diperoleh berasal dari populasi yang bervarians homogen atau tidak. Uji
 homogenitas disini menggunakan uji *Levene Statistic*. Untuk melakukan
 pengujian homogenitas populasi diperlukan hipotesis sebagai berikut.

Untuk mencari homogenitas digunakan rumus Levene Statistik yaitu
 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$W = \frac{(N-k) \sum_{i=1}^k N_i (\bar{Z}_{i.} - \bar{Z}_{..})^2}{(k-1) \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{N_i} (Z_{ij} - \bar{Z}_{i.})^2}$$

Dimana:

n = jumlah observasi

k = banyaknya kelompok

$Z_U = Y_U - Y_T$

Y_T = rata-rata dari kelompok ke i Z_t = rata-rata kelompok dari Z_i

Z = rata-rata menyeluruh (overall mean) dari Z_{ij} Daerah kritis

Kriteria pengujian sebagai berikut.

Menggunakan nilai *significancy*. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya. Karena α yang ditetapkan sebesar 0,05 (5 %), maka kriterianya yaitu.

1. Terima H_0 apabila nilai *significancy* $> 0,05$
2. Tolak H_0 apabila nilai *significancy* $< 0,05$

H. Uji Kelinieran dan Keberartian Regresi

1. Uji Kelinieran

Uji kelinieran dan regresi dilakukan terlebih dahulu sebelum uji hipotesis.

Untuk regresi linier yang dapat dari data X dan Y , apakah sudah mempunyai pola regresi yang berbentuk linier atau tidak serta koefesien arahnya berarti atau tidak dilakukan linieritas regresi. Pengujian terhadap regresi ini menggunakan Analisis Varians (ANOVA). Pertama dilakukan menghitung jumlah kuadrat-kuadrat (JK) dari berbagai sumber varians. Untuk menguji apakah model linier yang diambil benar cocok dengan keadaan atau tidak, pengujian ini dilakukan dengan rumus sebagai berikut.

$$JKT = \sum Y^2$$

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b/a) = \left\{ \sum XY - \frac{(x)(Y)}{n} \right\}$$

$$JK(E) = \sum_{xy} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(Y)^2}{n_2} \right\}$$

$$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b/a)$$

$$JK (TC)N = JK (S) - JK (E)$$

Tiap sumber varians mempunyai derajat kebebasan (dk) yaitu 1 untuk koefisien a, 1 untuk regresi b/a, n untuk total, n-2 untuk sisa, k-2 untuk tuna cocok, dan n-k untuk galat. Dengan adanya dk, maka besarnya kuadrat tengah (KT) dapat dihitung dengan jalan membagi dk dengan dk nya masing-masing seperti sebagai berikut.

$$KT \text{ untuk koefisien a} = \frac{JK(\frac{a}{b})}{1}$$

$$KT \text{ untuk regresi b/a} = \frac{JK(\frac{a}{b})}{1}$$

$$KT \text{ untuk total} = \frac{JK(T)}{n}$$

$$KT \text{ untuk sisa} = \frac{JK(S)}{n-2}$$

$$KT \text{ untuk tuna cocok} = \frac{JK(TC)}{k-2}$$

$$KT \text{ untuk galat} = \frac{JK(G)}{n-k}$$

Kriteria pengujian

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{(1-\alpha) (n-2)}$, maka tolak H_0 berarti koefisien arah berarti dan sebaliknya. Jika $F_{hitung} < F_{(1-\alpha) (n-2)}$, maka H_0 diterima berarti koefisien arah tidak berarti.
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{(1-\alpha) (k-2, n-1)}$, maka tolak H_0 berarti regresi linier dan sebaliknya. Jika $F_{hitung} > F_{(1-\alpha) (k-2, n-1)}$, maka terima H_0 berarti regresi tidak berarti. Untuk distribusi F yang digunakan diambil dk

pembilang = $(k-2)$ dan dk penyebut = $(n-2)$ dan dk penyebut = $(n-k)$
(Sudjana,2002:332).

2. Uji Multikolinieritas

Ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dari Pearson.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

rumusan hipotesis yaitu:

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel independen.

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel independen.

Kriteria hipotesis yaitu:

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan dk = n dan alpha 0,05 = maka H_0

ditolak sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 diterima.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Sudjarwo, (2009: 286), pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara serangkaian data observasi menurut waktu atau ruang. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varian tidak minimum dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*.

Tahap-tahap pengujian dengan uji *Durbin- Watson* adalah sebagai berikut:

1. Carilah nilai- nilai residu dengan OLS dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik *d* dengan menggunakan persamaan:

$$d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_1^t u_t^2}$$

2. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat tabel statistik *Durbin- Watson* untuk mendapatkan nilai-nilai kritis *d* yaitu nilai *Durbin- Watson Upper*, d_u dan nilai *Durbin- Watson*, d_l .
3. Dengan menggunakan terlebih dahulu hipotesis H_0 , bahwa tidak ada autokorelasi positif dan Hipotesis alternatif.

$H_0 : \rho \leq 0$ (tidak ada otokorelasi positif)

$H_a : \rho < 0$ (ada otokorelasi positif)

Mengambil keputusan yang tepat:

Jika $d < dL$, tolak H_0

Jika $d > dU$, tidak menolak H_0

Jika $dL \leq d \leq dU$, tidak tersimpulkan dalam keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji *d* dua sisi akan lebih tepat.

Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama diatas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

$H_0 : \rho = 0$

$H_0 : \rho = 0$

Aturan keputusan yang tepat adalah :

- a. Apabila $d < dL$ menolak H_0
- b. Apabila $d > 4 - dL$ menolak H_0

- c. Apabila $4 - d > d$ tidak menolak H_0
- d. Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan (Sarwoko,2005: 141)

Rumus hipotesis yaitu.

H_0 : tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

H_1 : terjadinya autokorelasi diantara data pengamatan.

Kriteria :

Ukuran yang digunakan untuk menyatakan ada tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik *Durbin-Watson* mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi , dalam hal ini sebaliknya, maka dinyatakan terdapat autokorelasi (Sudarmanto, 2005: 143).

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sudarmanto (2005: 147-148), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Gujarati (Sudarmanto, 2005:148), menyatakan pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu *rank* korelasi dari *Spearman*.

Pengujian *rank* korelasi *Spearman* koefisien korelasi rank dari Spearman di definisikan sebagai berikut.

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2-1)} \right]$$

Dimana d_i = perbedaan dalam *rank* yang diberikan kepada 2 karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke $i.n$ = banyaknya individu atau fenomena yang diberi *rank*.

Koefisien korelasi rank tersebut dapat dipergunakan untuk deteksi heterokedastisitas sebagai berikut: asumsikan

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + U_i$$

Langkah I cocokkan regresi terhadap data mengenai Y residual e_i

Langkah II dengan mengabaikan tanda e_i dan X_i sesuai dengan urutan yang meningkat atau menurun dan menghitung koefisien *rank* korelasi *Spearman*

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2-1)} \right]$$

Langkah III dengan mengasumsikan bahwa koefisien *rank* korelasi populasi P_s adalah 0 dan $N > 8$ tingkat penting (signifikan) dari r_s yang

disampel depan di uji dengan pengujian t sebagai berikut: $t = \frac{r_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistimatik antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya

H_1 : Ada hubungan yang sistimatik antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya

Dengan derajat kebebasan = $N-2$

Kriteria pengujian:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk=n-2$ dan $\alpha = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk mengandung segala heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut atau tolak H_0 , demikian sebaliknya

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk=n-2$ dan $\alpha = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk Tidak mengandung segala heteroskedastisitas diantara data pengamatan atau terima H_0 (Sulyanto, 2011

I. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan uji regresi linier dengan analisis jalur. Analisis jalur (Path Analysis) merupakan suatu teknik analisis ini digunakan diagram jalur untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks. Dengan menggunakan diagram tersebut, jika dapat menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengaruh-pengaruh tersebut tercermin dalam koefisien jalur.

Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dan hubungan kausal antara variabel X_1 dan X_2 melalui Y terhadap Z . Analisis korelasi dan regresi merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. (Riduwan, 2012: 115).

J. Persyaratan Analisis Jalur

Analisis jalur mensyaratkan asumsi seperti yang biasanya digunakan dalam analisis regresi, khususnya sensitif terhadap model yang spesifik. Sebab, kesalahan dalam menentukan relevansi variabel menyebabkan adanya pengaruh yang substansial terhadap koefisien jalur. Koefisien jalur biasanya digunakan untuk mengukur seberapa penting perbedaan jalur yang berlangsung dan tidak langsung tersebut merupakan sebab-akibat terhadap variabel terikat. Penafsiran seperti itu harus dikerjakan dalam konteks perbandingan model alternatif. Penggunaan analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut.

1. Hubungan antar-variabel adalah linier, artinya perubahan yang terjadi pada variabel merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lain yang bersifat kausal.
2. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan tidak juga berkorelasi dengan variabel yang lain.
3. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/sebab-akibat searah.
4. Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.

K. Langkah-Langkah Menguji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

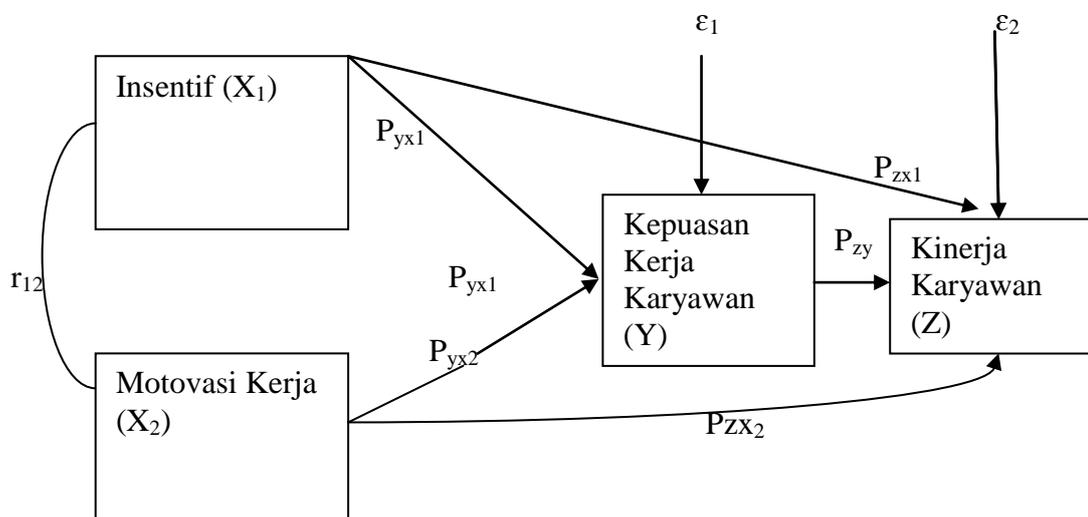
Langkah kerja analisis jalur ini pada garis besarnya adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan structural Struktur:

$$Y = P_{yx1}X_1 + P_{yx2}X_2 + P_{y\epsilon1}$$

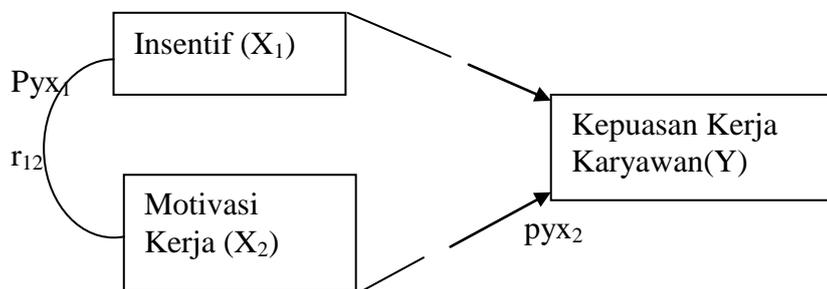
- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

- a. Gambar diagram jalur lengkap dengan model struktural dan persamaan strukturalnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan.



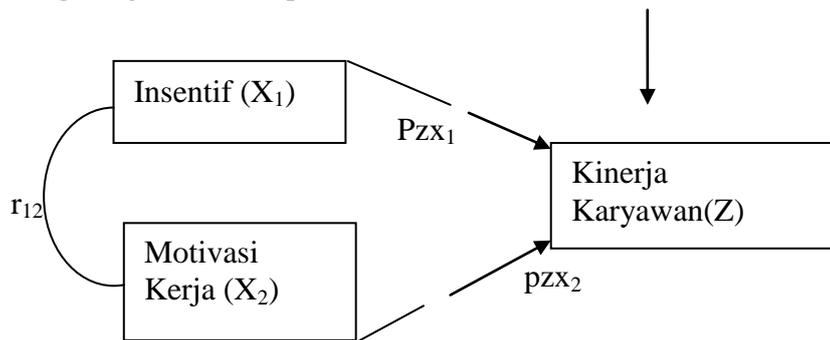
Gambar 3. Persamaan Jalur

Diagram jalur model persamaan structural X_1, X_2 ke Y



Gambar 4. Sub Structural 1

Diagram jalur model persamaan structural X_1, X_2 ke Z



Gambar 5. Sub Structural 2

Persamaan structural untuk diagram jalur yaitu:

$$Y_1 = p_{y_1x_1} X_1 + p_{y_1x_2} X_2 + \varepsilon, Z = p_{yx_1} X_1 + p_{yx_2} X_2 + \varepsilon$$

$$Z = P_{zy} Y + \varepsilon.$$

- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) uji secara keseluruhan hipotesis statistic dirumuskan sebagai berikut :

$$H_a : p_{xy_1} = p_{xy_2} = \dots \dots = p_{yx_k} \neq 0$$

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan Intensif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017. Intensif sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Jadi apabila karyawan dalam bekerja mendapatkan intensif (bonus) dari prestasi yang dilakukan, maka karyawan akan merasa sangat puas.
2. Ada pengaruh signifikansi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017. Motivasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi, apabila karyawan tidak mendapatkan dorongan atau motivasi dari luar maka karyawan akan mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Ada hubungan antara intensif dengan motivasi kerja PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017. Intensif

sangat berhubungan dengan motivasi kerja. Jadi, apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, maka karyawan tidak memiliki motivasi kerja untuk lebih baik.

4. Ada pengaruh signifikansi antara intensif terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017. Jika karyawan mendapatkan intensif yang sesuai maka kinerja yang dihasilkan akan jauh lebih baik dari yang sebelumnya.
5. Ada pengaruh signifikansi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017. Jika motivasi kerja positif, maka kinerja yang dihasilkan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka kinerja yang dihasilkan berkurang.
6. Ada pengaruh signifikansi antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017. Hal ini berarti jika karyawan termotivasi dalam bekerja. Maka akan mempengaruhi hasil kerja yang diperoleh.
7. Ada pengaruh signifikansi antara Intensif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017. Hal ini jika intensif diberikan secara optimal maka karyawan akan termotivasi dan dapat menghasilkan produksi yang meningkat.
8. Ada pengaruh signifikansi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar

Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017. Apabila motivasi kerja karyawan baik, maka kinerja yang dihasilkan dapat memenuhi sesuai keinginan atau target.

9. Ada pengaruh signifikansi antara intensif dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017. Apabila perusahaan memberikan intensif yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, maka karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Hal itu juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, semakin karyawan merasa senang dengan pekerjaannya maka kepuasan kerjanya akan terpenuhi, sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak terpenuhi maka karyawan tidak akan merasa puas dalam pekerjaannya.
10. Ada pengaruh signifikansi antara intensif, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung Tahun 2017. Intensif, motivasi kerja, saling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, jika intensif tidak diberikan dengan sesuai maka karyawan tidak akan merasa puas, sehingga kinerja yang dilakukan tidak sesuai atau tidak memenuhi target

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Pada PT Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung”, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut.

1. Sebagai seorang karyawan hendaknya memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menjadi acuan untuk memberikan insentif yang sesuai.
2. PT. Bahana Yamaha Pagar Alam Cabang Bandar Lampung perlu mengadakan diskusi dan *sharing* bersama dengan karyawan untuk menumbuhkan motivasi diri dalam bekerja, sehingga masing-masing karyawan memiliki kinerja yang baik.
3. Karyawan seharusnya meningkatkan motivasi kerja yang ada didalam dirinya. Hal itu dikarenakan, dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan kinerjanya.
4. Karyawan seharusnya memiliki kinerja yang baik agar mendapatkan hasil yang sesuai, sehingga mendapatkan bonus yang sesuai juga.
5. Insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja, untuk itu perusahaan harus lebih teliti terhadap bonus-bonus para karyawan, sehingga karyawan merasa puas dan dapat bekerja secara maksimal.
6. Sebagai karyawan seharusnya, memiliki motivasi tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang memuaskan.
7. Produktivitas perusahaan akan ditentukan oleh banyak faktor, yaitu: motivasi, bonus dan rasa puas karyawan itu sendiri

8. Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena jika karyawan merasa puas maka kinerja yang dihasilkan memuaskan.
9. Insentif dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk itu dalam proses produksi hendaknya menciptakan suasana kerja yang nyaman.
10. Untuk meningkatkan kinerja, hendaknya pimpinan memperhatikan intensif, motivasi dan kepuasan kerja demi menghasilkan kinerja yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remajarosda Karya
- Anwar Prabumangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- As'ad, Moh. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta :Bumi Aksara
- As'ad, Moh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta :Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsini. 2008. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsini. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Basrowi Dan Akhmad Kasinu. 2007. *Metodelogi Penelitian Sosial*. Kediri: CV Jenggala Pustaka
- Cindra Saptama, Rezki. 2013. *Pengaruh Disiplin, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi Pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Lampung Tengah Tahun Pelajaran 2012/2013*
- Edy, Sutrisno. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Grup.
- Erie Darfinsyah, Muhammad. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bromelain Enzyme Di Lampung Tengah 2015*
- Hasibuan,Melayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan,Melayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksar
- Hasibuan,Melayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Indrayuda, Nurul. 2005. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel*.
- Indriantoro, Nur Dan Supomo, Bambang. 2001. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*. Jakarta :Erlangga
- Pangabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pangabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Prasetyo, Utomo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Hadari Nawawi
- Roro Ernawati, Raden. 2010. *Pengaruh Diklat Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Afdeling Tanaman Di PTPN VII (Persero) Unit Usaha Kedaton Tahun 2010*
- Riduwan. 2008. *Dasar – Dasar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta
- Riduwan. 2012. *Metode & Tehnik Menyusun Tesis*. Bandung: CV Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Rusman, Tedi. 2015. *Statistik Penelitian*. Bandar Lampung: Graha Ilmu
- Sardiman, A.M. 2006. *Motivasi*. Jakarta: Raja Wali.
- Sarwoko. 2005. *Dasar – Dasar Ekonometrika*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Sistem Informasi Manajemen Cet.2*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sofar Silaen, Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D Perusahaan*. Jakarta :Rineka Cipta
- Sudarmanto R. G. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda Dengan SPSS, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Sudjana. 2002. *Metode Statistik Edisi Ke-6*. Bandung: Tarsitp

- Sudjarwo Dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Jakarta :Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Jakarta :Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Jakarta :Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Jakarta :Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *Ekonomitrika Terapan*. Bandung: Alfabet.
- Sunyanto, Agus. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno,Edy H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup
- Umam, Khaerul. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :CV. Pustaka Setia
- Yani M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media