

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SPG RAMAYANA PRIME
DI BANDAR LAMPUNG**

Skripsi



OLEH :

**ARI FITRIANTO
1712110054**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS
DARMAJAYA BANDAR LAMPUNG
TAHUN 2021**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 5 Maret 2021



ARI FIRRIANTO

1712110054

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Spg Ramayana Prime Di Bandar Lampung

Nama Mahasiswa : Ari Fitrianto

NPM : 1712110054

Program Studi : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang
tugas penutup studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan
Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.

Bandar Lampung, 5 Maret 2021



Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi

Dra. Linda Septarina, M.M
NIK.30030607

Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom, M.M
NIK.11310809

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal ruang telah diselenggarakannya sidang SKRIPSI dengan judul
"Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Spg Ramayana
Prime Di Bandar Lampung"

Untuk memenuhi sebagian syarat persyaratan akademik guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi, bagi mahasiswa.

Nama Mahasiswa : Ari Fitrianto

NPM : 1712110054

Program Studi : Manajemen

Dan telah dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :


Nama	Status	Tanda tangan
------	--------	--------------

1. <u>Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M.</u>	Penguji I	
---	-----------	---

2. <u>Betty Magdalena, S.Pd., M.M.</u>	Penguji II	
--	------------	---

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis




Dr. Faurani Santi Singagerda, SE., M.Sc
NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Gedung Karya Jitu, 24 Januari 1999 sebagai anak ke 5 dari 5 bersaudara, dari pasangan Bapak Marjono Dan Ibu Semiati.

1. Identitas

- a. Nama : Ari Fitrianto
- b. NPM : 1712110054
- c. Jenis Kelamin : Laki-Laki
- d. Agama : Islam
- e. Alamat : Gedung Karya Jitu
- f. Suku : Jawa
- g. Kewarganegaraan : Indonesia

2. Riwayat Pendidikan

- a. Tahun 2011 menyelesaikan pendidikan sekolah dasar SDN 1 Gedung Karya Jitu
- b. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama SMPN 1 Rawajitu Timur
- c. Tahun 2017 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMKN 1 Rawajitu Selatan
- d. Tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1) di Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya Bandar Lampung.
- e. Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat Di Desa Gedung Karya Jitu, Kabupaten Tulang Bawang

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.
Bahwa atas taufik dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan
skripsi ini. Terima kasih atas nikmat dan rahmat-Mu ya Robb.*

Ku persembahkan karya tulis ini kepada:

*Kedua Orang Tua ku, bapak Marjono dan ibu Semiati yang selalu mendoakanku
selama kuliah dan selalu memberikan ku semangat untuk selalu menggapai mimpi,
serta yang selalu menasehati, memberi solusi, memberi motivasi dalam setiap hari-
hari ku*

*Terimakasih untuk kakak-kakakku, 1. Deni Siswanti, 2. Pipit, 3. Andik Widayat, 4. Dian
Nurmaidayanti, yang selalu memberi nasehat dan jawaban ketika ada masalah. Dan
Juga Teman-teman ku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu,
Almamater ku Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya yang telah memberikan
banyak kenangan dan wawasan untuk menjadikan saya pribadi yang baik.*

MOTTO

“Jadilah Yang Terbaik Dari Yang Terbaik”

(Ari Fitrianto)

“Sepiro Gedining Sengsoro Yen Tinompo Amung Dadi Cubho”

(Persaudaraan Setia Hati Terate)

*“jika kamu lelah dalam pedihnya belajar maka di hari tua nanti kamu harus
sanggup merasakan pedihnya kebodohan”*

(imam safi”i)

*“Jangan Pernah Biarkan Pendapat Orang Lain Menarikmu Menjauh Dari
Suara Yang Ada Dalam Dirimu Sendiri”*

(Steve Jobs)

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPG RAMAYANA PRIME DI BANDAR LAMPUNG

Oleh :

Ari Fitrianto

pencapaian target perusahaan ditahun 2020 belum ada yang mencapai target maupun melebihi target, dikarenakan masa pandemi virus covid 19, sehingga pengunjung/konsumen mengalami penurunan. Begitupun jika dilihat dari margin yang diperoleh Ramayana prime ditahun 2019 dan 2020 hampir semua aspek penjualan mengalami penurunan, pemberian insentif pada masa pandemic covid 19. Rendahnya target jumlah insentif tahun 2020 dikarenakan kurangnya kunjungan pelanggan/konsumen di Ramayanan Prime Bandar Lampung. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Insentif dan motivasi terhadap Kinerja Pada Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung yang berjumlah 53 karyawan. peneliti menggunakan metode analisis data regresi linier berganda

Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan terdapat pengaruh yang positif insentif terhadap kinerja karyawan spg Ramayana prime dibandar lampung dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan spg Ramayana prime dibandar lampung

Kata kunci : Insentif, Motivasi Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF INCENTIVES AND MOTIVATIONS ON THE PERFORMANCE OF RAMAYANA PRIME SPG EMPLOYEES IN BANDAR LAMPUNG

**By
Ari Fitrianto**

The company's achievement in 2020 did not yet reach the target or exceeded the target, due to the COVID-19 pandemic, so that visitors/consumers decreased. Likewise, when viewed from the margins obtained by Ramayana prime in 2019 and 2020, almost all aspects of sales decreased, providing incentives during the covid 19 pandemics. The low target number of incentives in 2020 was due to the lack of customer/consumer visits at Ramayana Prime Bandar Lampung. The purpose of this study was to find the effect of incentives and motivation on the performance of Ramayana Prime SPG employees in Bandar Lampung. This was a quantitative study. The sample in this study was all SPG employees of Ramayana Prime Bandar Lampung, as many as 53 employees. The data analysis method in this study used multiple linear regression.

Based on the result of the multiple linear regression, it found that there was a positive effect of incentives on the performance of Ramayana Prime SPG employees in Bandar Lampung and motivation had a positive effect on the performance of Ramayana Prime SPG employees in Bandar Lampung.

Keywords: Incentives, Motivation, Employee Performance

PRAKATA

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT.Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang akademik IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. R..A. Bustumi Rosadi, M.S selaku Wakil Rektor IV IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
7. Dr.Anggalia Wibasuri.S.Kom,M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
8. Ibu Dra. Linda Septarina.,M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dalam penulisan skripsi.
9. Para dosen dan Staf Jurusan Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
10. Kedua Orang Tua ku, Bapak dan Ibu yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.

11. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis dalam pembelajaran.
12. Teman - teman Manajemen angkatan 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu - persatu karena tidak henti - hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Almamater tercinta IIB Darmajaya.
14. Dan terimakasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu oleh penulis.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bandar Lampung, 5 Maret 2021

1.2 Rumusan Masalah

Penulis

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.4 Tujuan Penelitian



1.5 Metode Penelitian

Ari Fitrianto

1.6 Sistematika Penulisan

NPM: 1712110054

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Konsep

2.1.1 Pengertian Konsep

2.1.2 Fungsi-fungsi yang mempengaruhi Konsep

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Konsep

2.1.4 Menentukan Konsep

2.1.5 Indikator Konsep

2.2 Pengertian dan Jenis-jenis Konsep

2.2.1 Pengertian Konsep

2.2.2 Jenis-jenis Konsep

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Peneulisan.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 <i>Kinerja</i>	13
2.1.1 Pengertian <i>Kinerja I</i>	13
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Kinerja</i>	14
2.1.3 Faktor-Faktor Penghambat <i>Kinerja</i>	16
2.1.4 Memfasilitasi <i>Kinerja</i>	17
2.1.5 Indikator <i>Kinerja</i>	18
2.2 Pengertian Dan Jenis – Jenis Insetif.....	19

2.2.1 Pengertian insentif.....	19
2.2.2 Bentuk Insentif.....	21
2.2.3 Tujuan Pemberian Insentif.....	22
2.2.4 Indikator Insentif.....	22
2.3 Motivasi.....	25
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	25
2.3.2 Tujuan Motivasi.....	25
2.3.3 Asas-Asas Motivasi Kinerja.....	27
2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi.....	27
2.3.5 Dimensi Dan Indikator Motivasi.....	28
2.4 Penelitian Terdahulu.....	29
2.5 Kerangka Pemikiran.....	31
2.5 Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Sumber Data.....	34
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.4 Populasi dan Sampel.....	36
3.4.1 Populasi.....	36
3.4.2 Sampel.....	36
3.5 Variabel Penelitian.....	37
3.5.1 Variabel Bebas.....	37
3.5.2 Variabel Terikat.....	37
3.6 Definisi Operasi Variabel.....	37
3.7 Pengujian Persyaratan Instrumen.....	38
3.7.1 Uji Validitas.....	38
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data.....	41
3.8.1 Uji Normalitas.....	41

3.8.2 Uji Linieritas	41
3.8.3 Uji Multikolinieritas	42
3.9 Metode Analisis Data	42
3.9.1 Regresi Linier Berganda	42
3.10 Pengujian Hipotesis.....	43
3.10.1 Uji t	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	45
4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	53
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	53
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	55
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	57
4.3.1 Uji Linearitas	57
4.3.2 Uji Multikolinieritas	58
4.4 Hasil Analisis Data.....	59
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	59
4.5.1 Hasil Uji t.....	61
4.5.2 Hasil Uji F.....	62
4.5.3 Determinasi	62
4.6 Pembahasan.....	62
4.6.1 Pengaruh Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	62
4.6.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	63
4.6.3 Pengaruh Insentif (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 66
5.2 Saran..... 66

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan.....	4
Tabel 1.2	Kriteria Pengukuran	7
Tabel 1.3	Standar Nilai	7
Tabel 1.4	Kinerja Karyawan	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2.2	Kerangka Pemikiran.....	27
Tabel 3.1	Instrumen Skala Likert.....	31
Tabel 3.2	Data Jumlah Karyawan	32
Tabel 3.3	Oprasional Variabel	34
Tabel 3.4	Intepretasi Koefisien Korelasi.....	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4	Hasil Jawaban Responden Mengenai Insentif	45
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden Mengenai Motivasi.....	47
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja.....	48
Tabel 4.7	Validitas Kueioner Insentif	50
Tabel 4.8	Validitas Kuesioner Motivasi.....	51
Tabel 4.9	Validitas Kueioner Kinerja	52
Tabel 4.10	Interprestasi Nilai r Alpha Indek Korelasi	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Reabilitas	53
Tabel 4.12	Linieritas	54
Tabel 4.13	Multikolinieritas.....	55
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi	56
Tabel 4.15	Hasil Uji t.....	58
Tabel 4.16	Hasil Uji F.....	59
Tabel 4.17	Hasil Uji Korelasi	60

DAFTAR LAMPIRAN

- 1.Surat balasan Izin Penelitian
- 2.Kuesioner
- 3.Data Tabulasi
- 4.Frekuensi Karakteristik Responden
- 5.Hasil Penelitian
- 6.SK
- 7.Lembar Bimbingan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam kegiatan operasional perusahaan. Karyawan merupakan aset yang paling vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Menyadari pentingnya peranan karyawan, perusahaan telah melakukan kegiatan untuk memerdayakan karyawan seperti pelatihan karyawan, menaikkan gaji dan tunjangan serta pemberian insentif dengan harapan peningkatan kinerja karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Bisnis Retail secara umum adalah penjualan barang kepada pengguna akhir, bukan untuk dijual kembali, tetapi untuk digunakan dan dikonsumsi oleh pembeli. Bisnis retail melibatkan penjualan barang dagangan dari satu titik pembelian langsung ke pelanggan yang berniat untuk menggunakan produk itu. Titik pembelian tunggal dapat berupa toko eceran konvensional, situs belanja *online*, atau melalui daftar katalog. Transaksi retail berada di ujung rantai produksi. Produsen menjual produk dalam jumlah besar ke pengusaha retail, dan para retailer berupaya menjual produk dalam jumlah yang sama kepada konsumen.

Bisnis Retail di Lampung PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk resmi membuka retailnya yang ketiga di bumi Lampung. Mengambil lokasi di Jalan ZA Pagar Alam Rajabasa, pusat perbelanjaan yang mengambil nama Mal Lampung ini mengklaim akan menjadi pusat perbelanjaan terbesar di Kota Tapis Berseri. Bandar Lampung sebagai ibukota Provinsi Lampung memiliki perkembangan ekonomi yang cukup signifikan, dipandang perlu oleh jajaran direksi untuk melebarkan sayap usaha Ramayana di Sai Bumi Ruwa Jurai. "Bahkan karena letaknya yang tidak jauh dari Jakarta layaknya Bandung, Bandar Lampung

memiliki iklim investasi yang sangat menjanjikan hingga beberapa tahun kedepannya,

Ramayana Kota Bandar Lampung menjual berbagai jenis kebutuhan pakaian, fashion dan clothing. Barang yang tersedia pada Ramayana Dept Store ini mulai dari kemeja, jaket, celana, hingga sepatu. Ramayana ini juga menyediakan berbagai promo menarik, potongan harga, diskon, hingga voucher belanja sehingga membuat harga produk pada katalog Ramayana store sangat terjangkau. Ramayana juga menyediakan portal belanja online untuk pelanggannya yang ingin berbelanja dari rumah, portal tersebut dapat diakses secara online melalui website Ramayana.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tergantung oleh keberhasilan individu pada organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Menurut Wibowo (2016) suatu organisasi atau perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kendatipun telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap organisasi akan jauh dari harapan. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan. Namun perusahaan juga memiliki kewajiban untuk memberikan motivasi kerja yang baik terhadap para karyawan guna mendukung kinerja dan semangat kerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Pada Setiap Unit

No	Devisi	Jumlah
1	SDM	8 Karyawan
2	Keuangan	4 Karyawan
3	SPG	53 Karyawan
4	Satpam	8 Karyawan

5	Supervisi	7 Karyawan
Total		80 Karyawan

Sumber : Ramayana Prime di Bandar Lampung 2020

Ramayana adalah perusahaan yang bergerak dibidang pusat perbelanjaan yang menjual berbagai keputuhan primer maupun sekunder bagi konsumen. Ramayana kini menggandeng brand besar seperti Robinson guna memperkuat sector supermarket yang bertujuan agar mampu bersaing dengan supermarket-supermarket yang lainnya., dimana kini Ramayana berubah menjadi Ramayana prime. Ramayana prime beralamatkan di Jl. Z.A Pagaralam, Kecamatan Kedaton Bandar Lampung, memiliki luas sekkitar 14,158 m² dimana mempunyai 2 lantai, lantai 1 dengan luas 4,818 m² dan lantai 2 dengan luas 4,306 m² . Ramayana resmi dibuka untuk umum pada tahun 2012 lalu hingga sekarang yang memiliki 80 karyawan di tahun 2020.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2016) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Wibowo, 2016).

Menilai kinerja perusahaan artinya melihat secara umum apakah perusahaan ini dikenal oleh masyarakat atau pasar, apakah perusahaan ini mampu bertahan atau perusahaan ada dalam masa akhir kegiatannya (dalam kondisi lemah), maka berdasarkan pernyataan tersebut penulis secara tidak langsung menyampaikan bahwa membangun kinerja perusahaan adalah hal yang sangat penting, seperti yang dikatakan oleh Prawirosentono (2014) yang menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Berikut adalah kriteria pengukuran penilaian Kinerja karyawan Ramayana Prime di Bandar Lampung:

Tabel 1.2
Kriteria Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan Spg
Ramayana Prime di Bandar Lampung

No	Ukuran Penilaian Kinerja	Nilai	Kriteris
1.	Tingkat kerapihan dalam mengerjakan tugas	90-100	Sangat Baik
2.	Tingkat tidak menunda pekerjaan	75-89	Baik
3.	Tingkat ketepatan waktu kerja	60-74	Cukup
4.	Tingkat keramahan kepada konsumen	50-59	Buruk
5.	Tingkat hubungan atasan dan bawahan		
6.	Tingkat hubungan antar karyawan		
7.	Tingkat prosedur pekerjaan		
8.	Tingkat kesesuaian hasil kerja		

Sumber : Ramayana Prime di Bandar Lampung 2020

Pengukuran kriteria Kinerja yang dibuat oleh Ramayana Prime di Bandar Lampung ini merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan digunakan

sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kinerja karyawan dapat mencapai nilai kinerja yang sesuai dengan standar Ramayana Prime. Berikut adalah table standar nilai kinerja Ramayana Prime di Bandar Lampung.

Standar Nilai Kinerja yang dibuat oleh Ramayana Prime di Bandar Lampung merupakan penetapan dan pengimplementasian yang harus dilakukan oleh semua karyawan. Dari standar nilai kinerja pihak Ramayana mengharapkan karyawan memiliki nilai 75- 89 dengan kriteria baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM penilaian kinerja karyawan sudah cukup tetapi masih belum merata dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan Ramayana Prime di Bandar Lampung yaitu 75- 89 dengan kriteria baik. Pada penelitian ini, penulis menentukan penilaian terhadap SPG, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan Ramayana Prime di Bandar Lampung

No	Sub Bagian	Rata-Rata	Kategori
		Tahun	Tahun
		2020	2020
1	Pakaian Wanita	75	Baik
2	Pakaian Pria	59	Buruk
3	Pakaian anak	57	Buruk
4	Sepatu	72	Cukup
5	Tas	84	Baik
6	Cosmetic & ACC	82	Baik
Total Rata-rata		71,5	Cukup

Sumber : Ramayana Prime di Bandar Lampung 2020

Tabel 1.3 Menjelaskan tentang Rata-rata penilaian kinerja karyawan ini sudah menjadi hal umum khususnya di perusahaan besar. Program ini dilakukan oleh HRD untuk mengevaluasi kinerja yang ada sehingga dapat mengambil tindakan bila terdapat hal yang menyimpan dari penilaian kinerja tersebut. Dapat dilihat

dari table diatas tersebut terdapat hal yang menyimpang dari penilaian kinerja tersebut. Dapat dilihat dari tabel bahwa diketahui kinerja karyawan pada divisi pakaian pria dan pakaian anak tergolong rendah dibandingkan dengan divisi yang lainnya yang mana mempunyai kategori cukup dan baik dari standar Ramayana Prime di Bandar Lampung.

Dalam hasil wawancara kepada beberapa karyawan yang berbeda-beda divisi hampir semuanya mengeluhkan tentang Insentif yang diterima. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi/instansi adalah kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan apa yang ditentukan oleh perusahaan, namun situasi yang terjadi pada Ramayana prime adalah kinerja karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga mempengaruhi pendapatan perusahaan.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan di Ramayana Prime di Bandar Lampung banyak karyawan yang mengeluhkan jumlah insentif yang semestinya diterima. Sedangkan dalam ketentuan yang sudah ditetapkan Ramayana Prime di Bandar Lampung pemberian insentif untuk karyawan SPG, keseluruhan pendapatan perbulan dan pemberian insentif pada karyawan di berikan berdasarkan target dengan brand yang berbeda-beda, namun realisasinya tidak sesuai dengan ketetapan yang sudah ditentukan oleh Ramayana Prime di Bandar Lampung, berikut tabel jumlah rata-rata pemberian insentif selama tahun 2020:

Tabel 1.4
Data Realisasi Insentif Kepada 53 SPG
Ramayana Prime di Bandar Lampung Tahun 2020

Bulan	Jumlah Insentif Tahun 2019	Jumlah Insentif Tahun 2020
Januari	15.450.000	8.450.000
Ferbuari	16.230.000	9.000.000
Maret	14.450.000	7.500.000

April	15.350.000	8.000.000
Mei	17.250.000	7.500.000
Juni	15.225.000	7.250.000
Juli	15.500.000	8.200.000
Agustus	16.350.000	7.550.000
September	14.750.000	7.000.000
Oktober	15.450.000	7.250.000
November	15.320.000	8.000.000
Desember	16.200.000	7.245.000
TOTAL	187.525.000	92.945.000
Rata-Rata	15.627.083	7.745.416

Sumber : Ramayana Prime di Bandar Lampung tahun 2020

Dari tabel 1.4 bisa terlihat jelas pemberian insentif yang diterima karyawan tidak lah sesuai dengan jumlah yang sudah di terapkan Ramayana Prime di Bandar Lampung, menurut hasil wawancara yang dilakukan, Insentif yang diterima karyawan tidak sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan pada masa normal dan perusahaan tidak transparan dalam pemberian insentif. Rendahnya target jumlah Insentif tahun 2020 dikarenakan kurangnya kunjungan pelanggan/konsumen di Ramayanan Prime Bandar Lampung. Menurut Hasibuan (2020) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Menilai kinerja perusahaan artinya melihat secara umum apakah perusahaan ini dikenal oleh masyarakat atau pasar, apakah perusahaan ini mampu bertahan atau perusahaan ada dalam masa akhir kegiatannya (dalam kondisi lemah), maka berdasarkan pernyataan tersebut penulis secara tidak langsung menyampaikan bahwa membangun kinerja perusahaan adalah hal yang sangat penting, seperti yang dikatakan oleh Prawirosentono (2014) yang menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Menurut Veithzal Rivai (2009) insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifias atau penghematan biaya. Tidak hanya permasalahan insentif yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Permasalahan motivasi karyawan juga harus diperhatikan di Ramayana Prime di Bandar Lampung.

Fenomena Insentif Menurut Hasibuan (2020) merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi, jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi. Untuk mempertahankan kinerja, pemberian insentif sangat menarik untuk terus membuat kinerja dalam performa yang baik.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi berasal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemenanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan

mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal. Jelas dari pemaparan ahli bahwa karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan baik jika perusahaan memotivasi. Pada Ramayana Prime di Bandar Lampung jelas terlihat bahwa karyawan kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Melihat hal ini akan menimbulkan penurunan motivasi pun ikut berdampak pada kinerja karyawan. Terlihat jelas sering nya karyawan yang tiba tidak sesuai dengan jadwalnya banyaknya karyawan yang memalukan izin, dan ada pula karyawan yang mangkir pada saat jam kerja, hal ini tidak baik bagi perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian ini dengan mengambil sebuah judul **“PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RAMAYANA PRIME DI BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung?
3. Apakah Insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan Spg yang bekerja di Ramayana Prime Bandar Lampung yang total berjumlah 53 karyawan

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Insentif, Motivasi dan Kinerja.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Ramayana Prime Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Z.A Pagaralam, Kecamatan Kedaton Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian akan dilaksanakan selama 4 bulan yaitu dari bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Januari 2021.

5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, Insentif, Motivasi serta Kinerja

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pada Karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pada Karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Hasil dari penelitian untuk menyelesaikan pendidikan saya di jenjang Sarjana dan menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti yang berhubungan dengan Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja dan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan peneliti, serta melatih diri dalam berpikir logis, sistematis dan ilmiah.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan akan hal – hal yang dapat membuat Kinerja menurun Pada Karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah pembukuan karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung khususnya tentang Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja

1.5.4 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan dasar bahan perbandingan untuk penyusunan skripsi khususnya tentang Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung.”

1.6.2 Bab II: Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Manajemen sumber daya manusia, Insentif, Motivasi, Kinerja penelitian terdahulu dan kerangka pikir serta hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional

variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Insentif, Motivasi dan Kinerja Pada Karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2016) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Sedangkan menurut Fauziah (2012), kinerja (*performance*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan adalah Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan menurut Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau

kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan tujuan yang diharapkan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut (Wibowo 2016), yaitu :

1. Faktor individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan ketrampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemehn atau pimpinan, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mngembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasu seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut (Sedarmayanti,2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja). Sikap dan mental yang positif, mendorong seseorang lebih kreatif. Setiap saat terjadi hal-

hal yang tidak diinginkan, dengan sikap mental yang positif, masih dapat menanggapi dengan mencari suatu hikmah di baliknya secara kreatif. Begitu pula sebaliknya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah faktor terpenting dalam pembentukan karakter dan pemikiran seseorang. Dengan memenuhi tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seseorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. keterampilan

keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Jadi lebih mengarah pada psikomotor seseorang.

4. Menejemen kepemimpinan

Menejemen kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dan mempengaruhi orang-orang agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Tingkat penghasilan

Berbeda jabatan berarti berbeda pula tanggung jawabnya dan berarti berbeda pula tingkat pendapatannya. Jadi tingkat pendapatan berpengaruh terhadap motivasi secara langsung juga mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Gaji dan kesehatan

Gaji dan kesehatan merupakan faktor terpenting dalam bekerja. Seorang pekerja agar memperoleh penghargaan atau gaji. Dan untuk melanjutkan kinerja yang baik seseorang tersebut harus sehat.

7. Jaminan sosial

Seberapa berperan perusahaan tempat seseorang bekerja menjamin kehidupan dan keselamatan karyawan bekerja.

8. Iklim kerja

Sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi yang bisa diartikan sebagai budaya organisasi.

9. Sarana dan prasarana

Seberapa besar perhatian perusahaan dalam memenuhi kelengkapan sarana dan prasarana agar karyawan lebih mudah dalam bekerja.

10. Teknologi

Teknologi atau komputerasi didalam SDM juga berperan untuk menambah kinerja karena karyawan juga akan merasa mudah dan praktis dalam bekerja.

11. Kesempatan berprestasi

Kesempatan berprestasi yang jelas dan terbuka membuat karyawan terpacu dalam bekerja karena merasa berkopetensi dalam bekerja dan karyawan akan terpacu untuk promosi jabatan.

2.1.3 Faktor-faktor penghambat kinerja

Menurut Dr. Achmad S.Ruky faktor penghambat kinerja adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi berbagai *variance* (penyimpangan) dari sasaran atau target yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan diteliti penyebabnya serta dicarikan solusi agar pada periode berikutnya tidak muncul lagi
2. Identifikasi *result area* dimana ada hal-hal yang telah anda kerjakan dengan baik, tetapi masih kelihatan ada kesempatan untuk pengembangan lebih lanjut
3. Identifikasi *result area*, dimana mungkin, mungkin juga tidak, ada *variance* (penyimpangan), tetapi karena keadaan, ada kemungkinan terjadinya *variance* negatif di kemudian hari

Bila ketiga hal diatas telah dilakukan, tugas selanjutnya adalah pertama, memperbaiki *variance* atau penyimpangan yang ditemukan, kemudian menciptakan perbaikan yang mungkin dilakukan, walaupun sekarang tidak ada *variance* dan akhirnya mencegah kemungkinan-kemungkinan *variance* negatif

di kemudian hari, sehingga keberhasilan secara periodik dari sasaran atau target dapat dijamin.

2.1.4 Memfasilitasi kinerja

Memfasilitasi kinerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang di tempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Pemimpin yang mempunyai komitmen terhadap kinerja maksimum menyadari bahwa salah satu tanggung jawab utamanya ialah menghilangkan kendala-kendala untuk mencapai kesuksesan. Adapun tanggung jawab lainnya adalah menyediakan sumber daya yang memadai agar pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan efektif dan tepat waktu. Adapun contoh kendala yang dapat menghambat kinerja adalah peralatan kerja yang sudah ketinggalan zaman, atau yang kurang terpelihara, desain ruangan kerja yang kurang efisien dan metode kerja yang kurang efektif. Semua itu dapat menjadi kendala kinerja. Kendala kinerja pada umumnya meliputi tiga faktor, yaitu kemampuan, motivasi dan situasi/sistem (Gomez et al, 2001)

Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya unyuk menyelesaikan tugasnya. Faktor situasi meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif.

Setelah mengeliminasi kendala, langkah selanjutnya menyediakan sumber daya yang memadai, SDM. Jika karyawan kekurangan sumber daya untuk mencapai tujuan yang disepakati, mereka akan merasa frustrasi. Sebaliknya, para karyawan akan benar-benar menghargai pimpinan, jika mereka menyediakan segala sesuatu yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dengan baik.

Aspek terakhir adalah seleksi karyawan secara cermat. Karena karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan memicu *overstaffing* (kelebihan staf), ialah tenaga kerja yang berlebihan dan menurunkan produktivitas. Jika pimpinan benar-benar mempunyai komitmen terhadap kinerja maksimum harus mempertimbangkan faktor yang mempengaruhi kinerja.

2.1.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Wibowo, 2016). Indikator kinerja dipakai untuk aktifitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Terdapat tujuh indikator, yaitu :

1) Tujuan,

tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dilakukannya seperti itu agar kinerja menavapai tujuan, untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan balik

umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana

merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat dan sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan.

5) Kompetensi

merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang melakukan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

7) Peluang

pekerja perlu mendapatkan kesempatan atau peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Berbagai cara dilakukan para manajer untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menggerakkan berarti mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya disertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Sebagaimana

diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya insentif kepada karyawan. Untuk memperoleh pengertian lebih jelas tentang insentif di bawah ini dijelaskan teori-teori insentif oleh beberapa para ahli sebagai berikut :

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Hasibuan, 2020). Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Hasibuan, 2020).

Menurut Wibowo (2016) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat

berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Menurut Hasibuan (2020) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2.2. Bentuk Insentif

Menurut Wibowo (2016) adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- 2) *Production bonuse* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- 3) *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- 4) *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja ranking menjadi : *marginal, below average, average, good, outstanding*.
- 5) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- 6) *Pay-for-knowledge / Pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
- 7) *Non-monetary incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
- 8) *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan

kinerja jangka panjang.

- 9) *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluarnegeri.

2.2.3. Tujuan Pemberian Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002). secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

a) Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

1. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
2. Bekerja lebih disiplin
3. Bekerja lebih kreatif

b) Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan

1. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
2. Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
3. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

2.2.4 Indikator Insentif

Menurut Wibowo (2016) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, permingguataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan- jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif

2.3. Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) motivasi bersal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau mengerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal.

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan atau sumber daya manusia ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada para karyawan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk memberikan manfaat kepada perusahaan. Ini berarti setiap karyawan yang akan memberikan kemungkinan yang bermanfaat bagi perusahaan. Hasibuan (2016) motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Menurut Robbins (Nafrizal, 2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Hasibuan (2016), menjelaskan beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan

karyawan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahanbaku.

Menurut Robert Heller (dalam Wibowo, 2016) motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Adalah pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo, 2016) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*.

Dari definisi-definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan, membangkitkan, mengarahkan individu atau karyawan agar mampu bekerja secara giat dan antusias guna mencapai tujuan.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Tujuan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerjakaryawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja kerjakaryawan
3. Mempertahankan kestabilan kerjakaryawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerjakaryawan
5. Mengaktifkan pengadaankaryawan
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasikaryawan
8. Meningkatkan kesejahteraankaryawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahanbaku.

2.3.3 Asas-Asas Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:148), asas-asas motivasi adalah sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.3.4 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) ada dua jenis , yaitu motivasi positif dan negatif :

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan

akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

a. *Material Incentive*

Material incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. *Material incentive* merupakan faktor yang sangat menganalisis pengaruh seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. *Non Material Incentive*

Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dirasa kurangbaik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya. Hasibuan (2016).

2.3.5 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2016) dimensi motivasi :

1. Kebutuhan untuk berprestasi

a. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.

- b. Antusias berprestasi tinggi.
 - c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
- a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
 - b. Keinginan mengambil resiko.
 - c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkuasa.
- a. Komunikasi kepada sesama karyawan.
 - b. Pemimpin terhadap bawahannya.
 - c. Kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

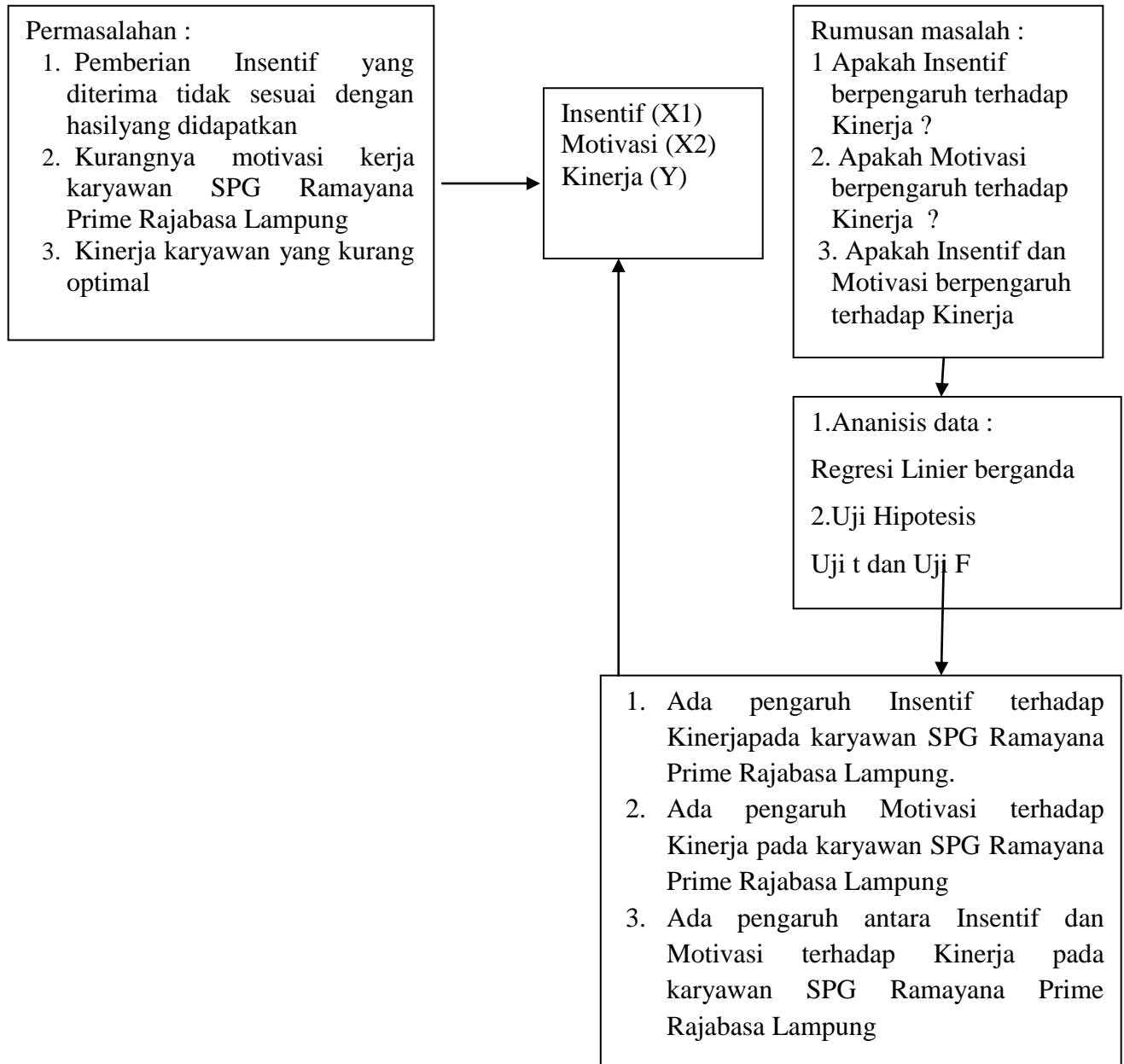
2.4 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	Piko Dharma Putra, 2017	Pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pt. Fif group pos painan	Dari hasil olahan data diketahui bahwadari pengujian koefisien determinasi terlihat nilai rsquare adalah sebesar 0,387 atau sama dengan 38,7%. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan pada pt. Fif group pos painanyang dapat dijelaskan oleh insentif dan motivasi kerja sebesar 38,7%, sedangkan sisanya 61,3% diduga dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan stress kerja. Dari analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pt. Fif group pos painan.

2	Agung Ngurah Farmadi, 2019	Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. Sampoerna bandar lampung	Berdasarkan hasil penelitian diketahui p-value untuk variabel insentif adalah 0,001 dan variabel motivasi 0,002, sehingga p-value < 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. Sampoerna bandar lampung
3	Aidil Amin Effendy, 2018	Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada pt. Calibramed jakarta selatan	Dari hasil analisis regresi linier berganda maka besar nya pengaruh insentif (x1) terhadap kinerja karyawan (y) sebesar 19,7%. Dari hasil analisis regresi linier bergnadan maka besar nya pengaruh motivasi (x2) terhadap kinerja karyawan sebesar 47,6%. Dari hasil koefisien determinasi maka besar nya insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3 %.
4	Widyaningrum, M Enny (2020)	The Effect of Incentives and Leadership on Employees' Motivation and Performance at the Indonesian Footwear Industry Development Centre	The results indicate that incentives, leadership, and motivation have a positive and significant effect on employees' performance; incentives and leadership have a positive and significant effect on employees' motivation; and through motivation, leadership and incentives have a positive effect on employees' performance. Motivation plays a major role in employees because the higher the incentives given to employees and leaders, the more their performance will also increase. This study showed that each variable has a link, the independent variable (incentive and leadership) and the dependent variable that is performance and motivation influence each other. The analysis approach used is path analysis, confirmed by path regression.
	Elqadri, Zaenal Mustafa 2015	Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees--PT. Kurnia Wijaya Various Industries	A. Leaders should be able to provide concrete examples that can affect employees in more in order to improve employee performance. B. Motivation of employees should be increased, giving rise to a new spirit in carrying out their duties that will have an impact on employee performance.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar dibawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Teori

2.6 Hipotesis

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmatetal, 2013). Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

H1: Ada pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan SPG Ramayana Rajabasa Lampung.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi berasal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal. Jelas dari pemaparan ahli bahwa karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan baik jika perusahaan memotivasi. Pada Ramayana Prime di Bandar Lampung jelas terlihat bahwa karyawan kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Melihat hal ini akan menimbulkan penurunan motivasi pun ikut berdampak pada kinerja karyawan. Terlihat jelas sering nya karyawan yang tiba tidak sesuai dengan jadwalnya banyaknya karyawan yang memalukan izin, dan ada pula karyawan yang mangkir pada saat jam kerja, hal ini tidak baik bagi perusahaan itu sendiri.

H2: Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan SPG Ramayana Rajabasa Lampung

Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi berasal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Agung Ngurah Farmadi, 2019. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAMPOERNA Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian diketahui p-value untuk variabel insentif adalah 0,001 dan variabel motivasi 0,002, sehingga p-value < 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAMPOERNA Bandar Lampung

H3: Ada pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan SPG Ramayana Rajabasa Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistik, yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Anwar Sanusi 2011). Jenis penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena dirasa dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik.

Sedangkan, metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu atau lebih *variabel independen* (variabel bebas) dengan *variabel dependen* (variabel terikat) (Anwar Sanusi 2011). Penelitian ini menggunakan metode *asosiatif* dikarenakan pada penelitian ini akan menguji pengaruh antara variable Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja(Y).

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Anwar Sanusi 2011). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung.

3.3 Metode Penelitian

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Menurut (Anwar Sanusi 2011), penelitian lapangan ini menggunakan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan respon dan untuk menggali informasi dari responden. Wawancara dengan menggali variabel *Kinerja Intention*, Insentif dan Motivasi Pada Karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung.

2) Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan caramemberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Pada Karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung untuk dijawab responden. Dalam hal ini, respondennya adalah Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian yang digunakan adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independent dan dependen menggunakan teknik *scoring* untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1
Instrument Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2011)

B. Penelitian pustaka (*Liberary Research*)

Adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari referensi buku atau literature, arsip, dokumentasi dan data lainnya yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian yang mendukung dan akan dibahas

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Anwar Sanusi (2011) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Ramayana Prime Bandar Lampung yang berjumlah 80 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut (Anwar Sanusi 2011). Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sample merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel berdasarkan karateristik yang sama. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung yang berjumlah 53 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Anwar Sanusi 2011).

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2).
- b. Variabel terikat adalah Kinerja(Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Anwar Sanusi (2011) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Menurut (Anwar Sanusi 2011) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Insentif (X_1)	Menurut Wibowo (2016) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.	Insentif merupakan pemberian uang diluar dari gaji yang dilakukan oleh perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan	1. Kinerja 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan Kelayakan 6. Evaluasi Jabatan	Interval
Motivasi (X_2)	Menurut Hasibuan (2016) motivasi bersal dari kata latin	motivasi adalah kondisi yang	<i>I. need of achievement</i>	Interval

	<i>mover</i> yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (<i>motivation</i>) dalam manajemen hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal.	menggerakkan, membangkitkan, mengarahkan individu atau karyawan agar mampu bekerja secara giat dan antusias guna mencapai tujuan	(kebutuhan untuk keberhasilan 2. <i>need of affiliation</i> (kebutuhan untuk memperluas keberhasilan), dan 3. <i>need of power</i> (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).	
Kinerja (Y)	Menurut Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaannya.	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya..	1) Tujuan, 2) Standar 3) Umpan balik 4) Alat atau sarana 5) Kompetensi 6) Motif 7) Peluang	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang ukur adalah variabel X yaitu Insentif (X1), Motivasi (X2) dan variabel (Y) Kinerja Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Anwar Sanusi 2011), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan Spg Ramayana Prime Bandar

Lampung. Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau α sebesar 0,05.

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.
Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.
Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 17*).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Anwar Sanusi 2011) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang

sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 (*Statistical Program and Service Solution*). Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

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

Keterangan :

- r_{11} = Reabilitas instrumen
 $\sum \sigma_i$ = Jumlah varian skor tiap item
 k = Banyaknya soal
 σ_t^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi

Tabel 3.3

Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2011)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji keberadaan distribusi normal dalam sebuah model regresi, variable dependent, variable independent, atau keduanya (Anwar Sanusi 2011). Model regresi yang baik adalah memiliki data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujian Suatu Uji Normalitas dengan Normal P-Plot:

1. Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

3.8.2 Uji Linieritas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis assosiatif. jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima

3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solutions* seri 21.0)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Insentif (X1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Motivasi (X2). Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolinieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 17.

3.9 Metode Analisis Data

Menurut (Anwar Sanusi 2011) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Insentif (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Insentif
X2	= Motivasi
a	= Konstanta
e _t	= Error Term
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

1. Pengaruh Insentif (X₁) Terhadap Kinerja(Y)

Ho : Insentif (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Ha :Insentif (X₁) berpengaruh terhadapKinerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

2. Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja(Y)

Ho :Motivasi (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Ha : Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja(Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

b. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Pada bagian ini penulis akan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul berdasarkan proses penyebaran kuesioner kepada responden atau sejumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari deskripsi data ini adalah penulis menyajikan gambaran sesungguhnya mengenai karakteristik masing-masing sesuai dengan yang telah ditentukan pada kuisisioner penelitian ini. Adapun klasifikasi karakteristik dari responden adalah sebagai berikut:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung.**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	4	7.5%
Perempuan	49	92.5%
Jumlah	53	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan hasil jenis kelamin diketahui jumlah responden dilihat dari jenis kelamin mayoritas Perempuan dengan 49 orang atau 92.5% dan 4 responden berjenis kelamin Laki-laki atau 7.5% dari 53 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung.**

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	1	1.9%
20 – 30 Tahun	39	73.6%
31 – 40 Tahun	13	24.5%
Jumlah	53	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti menyebarkan kuisisioner yang ditunjukkan pada Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung. dengan mengklasifikasikan usia karyawan ke dalam beberapa kategori yaitu; kurang dari 20 tahun, usia 20 sampai dengan 30 tahun, usia 31 sampai dengan 40. Pada Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung. terbanyak dengan klasifikasi usia 20- 30 tahun sebanyak 39 orang atau (73.6) responden dengan rentang usia <20 tahun dengan jumlah 1 atau (1.9%) responden. Dan untuk responden dengan usisa 31-40 tahun sebanyak 13 orang atau (24.5%).

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung.**

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
SMP	3	5.7%
SMA	50	94.3%
Jumlah	53	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditunjukkan pada Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung dengan mengklasifikasikan pendidikan terakhir responden kedalam beberapa kategori yaitu; Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 3

orang (5.7%) Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 50 orang (94.3%), dan Berdasarkan tabel di atas, Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung dengan klasifikasi berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA dengan jumlah 50 responden atau 94.3%.

d. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung.

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
0-2 Tahun	32	60.4%
3-4 Tahun	14	26.4%
5-6 Tahun	6	11.3%
>7 Tahun	1	1.9%
Jumlah	53	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditunjukkan pada Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung dengan mengklasifikasikan Masa Kerja responden kedalam beberapa kategori yaitu; 0 sampai dengan 2 tahun sebanyak 32 orang (60.4%), 3 sampai dengan 4 tahun sebanyak 14 orang (26.4%) 5-6 tahun sebanyak 6 orang (11.3%) dan masa kerja >7 Tahun sebanyak 1 orang atau dengan presentase (1.9%) Berdasarkan tabel di atas, Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung dengan klasifikasi berdasarkan masa kerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 0 sampai dengan 2 tahun dengan jumlah 32 responden atau 60.4%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Lingkungan

Hasil jawaban tentang variabel Insentif, Motivasi dan Kinerja

1. Hasil Jawaban Tentang Variabel Insentif (X1) Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X1)
Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberikan bonus terhadap karyawan yang mampu mencapai target.	21	39.6	17	32.1	11	20.8	1	1.9	3	5.7
2	Perusahaan selalu memberikan bonus tepat waktu.	13	24.5	23	43.4	12	22.6	3	5.7	2	3.8
3	Pemberian penghargaan dalam bentuk mempromosikan karyawan dilakukan secara objektif sesuai kinerja karyawan.	22	41.5	26	49.1	2	3.8	1	1.9	2	3.8
4	Karyawan merasakan perusahaan sudah memberikan apresiasi dalam bentuk pemberian komisi terhadap karyawan yang berprestasi.	31	58.5	14	26.4	4	7.5	2	3.8	2	3.8
5	Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun karyawan.	26	48.1	13	24.5	11	20.8	1	1.9	2	3.8
6	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah menjamin kebutuhan kesehatan karyawan.	11	20.8	18	34.0	10	18.9	10	18.9	4	7.5

7	Perusahaan menetapkan prosedur kenaikan pangkat dengan adil terhadap karyawannya.	23	43.4	21	39.6	1	1.9	8	15.1	0	0.0
8	Perusahaan memberikan peluang kenaikan pangkat terhadap karyawannya.	19	35.8	14	26.4	10	18.9	8	15.1	2	3.8

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu sebanyak 31 orang, menjawab sangat setuju. Pada tabel diatas yang terbesar pada jawaban setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu sebanyak 26 orang, jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu sebanyak 12 orang, jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 10 orang, jawaban sangat tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 4 orang . Jawaban Rata-rata pada tabel diatas yang terbesar menjawab sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu sebanyak 31 orang.

4.1.2.2 Hasil Jawaban Tentang Variabel Motivasi (X2)Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Motivasi (X2) Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS(3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang anda terima cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal, makan, dan minum anda sehari-hari	25	47.2	15	28.3	8	15.1	0	0.0	5	9.4
2	Asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya	30	56.6	15	28.3	8	15.1	0	0.0	0	0.0

	cukup untuk memenuhi kebutuhan anda										
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan desain pekerjaan anda	30	56.6	18	34.0	4	7.5	0	0.0	1	1.9
4	Desain pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda	30	56.6	17	32.1	6	11.3	0	0.0	0	0.0
5	Anda merasa puas dengan prestasi kerjayang telah dicapai selama ini	35	66.0	13	24.5	2	3.8	2	3.8	1	1.9
6	Anda mendapat pujian dari pemimpin atas hasil kerja yang memuaskan	17	32.1	26	49.1	6	11.3	4	7.5	0	0.0
7	Pemimpin bersikap adil dengan memberikan kesempatan kepada anda untuk mengembangkan ketrampilan anda dalam bekerja	34	64.2	11	20.8	4	7.5	2	3.8	2	3.8
8	Perlakuan yang hormat dan adil membuat karyawan merasa dihargai	29	54.7	20	37.7	4	7.5	0	0.0	0	0.0
9	Untuk dapat diterima dan disukai, saya menjadi Seseorang yang sesuai dengan harapan orang lain	23	43.4	21	39.6	1	1.9	8	15.1	0	0.0
10	Anda tahu dengan pasti apa yang diharapkan pihak perusahaan sehubungan dengan posisi anda sebagai karyawan	25	47.2	16	30.2	8	15.1	2	3.8	2	3.8
11	Dalam pekerjaan anda memiliki tujuan serta sasaran untuk mencapai tujuan	14	26.4	14	26.4	8	15.1	10	18.9	2	3.8
12	Tujuan anda dalam bekerja sudah tercapai	21	39.6	21	39.6	4	7.5	7	13.2	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 yaitu sebanyak 35 orang, jawaban sangat setuju, pada tabel diatas yang terbesar pada jawaban setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 26 orang, jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1,2,10 dan 11 yaitu sebanyak 8 orang, jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 11 yaitu sebanyak 10 orang, jawaban sangat tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu sebanyak 5 orang Jawaban Rata-rata pada tabel diatas yang terbesar menjawab sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 yaitu sebanyak 35 orang.

4.1.2.3 Hasil Jawaban Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	16	30.2	19	35.8	15	28.3	2	3.8	1	1.9
2	Kualitas pekerjaan yang saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	21	39.6	17	32.1	12	22.6	2	3.8	1	1.9
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	19	35.8	25	47.2	6	11.3	3	5.7	0	0.0
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	10	18.9	20	37.7	15	28.3	6	11.3	2	3.8
5	Andaselalu datang ke kantor tepat waktu	11	20.8	20	37.7	15	28.3	0	0.0	7	13.2

6	Andaselalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	25	47.2	16	30.2	8	15.1	2	3.8	2	3.8
7	Andadapat menggunakan saran yang tersediasecara efektif	14	26.4	19	35.8	8	15.1	10	18.9	2	3.8
8	Saran yang ada membantu andadalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif	21	39.6	21	39.6	4	7.5	7	13.2	0	0.0
9	Anda mampu mengambi linisiatif dalam bekerja	18	34.0	24	45.3	7	13.2	4	7.5	0	0.0
10	Anda bisa bekerja secara mandiri dan beerjasama dengan semua karyawan	25	47.2	16	30.2	8	15.1	2	3.8	2	3.8
11	Anda memegang erat komitmen kerja anda terhadap perusahaan	14	26.4	19	35.8	8	15.1	10	18.9	2	3.8
12	Komitmen kerja anda mempengaruhi hasil kerja	21	39.6	21	39.6	4	7.5	7	13.2	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 26 dan 10 yaitu sebanyak 25 orang, jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu sebanyak 25 orang, jawaban cukup setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1, 4 dan 5 yaitu sebanyak 15 orang, jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 7 dan 11 yaitu sebanyak 10 orang, dan jawaban sangat tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu sebanyak 7 orang, Jawaban Rata-rata pada tabel diatas yang terbesar menjawab sangat setuju terdapat pada pernyataan 10 dan 26 yaitu sebanyak 25 orang. Dan jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu sebanyak 25 orang

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Insentif (X1)

Butir	Sig	Alpha	Kondisi	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	0,000	0,05	Sig<Apha	0.853	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	0,000	0,05	Sig<Apha	0.702	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	0,000	0,05	Sig<Apha	0.885	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	0,000	0,05	Sig<Apha	0.620	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	0,000	0,05	Sig<Apha	0.808	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	0,000	0,05	Sig<Apha	0.662	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	0,000	0,05	Sig<Apha	0.801	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	0,000	0,05	Sig<Apha	0.782	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Insentif (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Insentif (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari nilai alpha dimana nilai sig yaitu 0,000 dan nilai alpha 0,05 dan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang artinya semua butir pernyataan variabel Insentif memenuhi syarat kevalidan dan layak untuk dijadikan kuesioner

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi (X2)

Butir	Sig	Alpha	Kondisi	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	0,004	0,05	Sig<Apha	0.389	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	0,000	0,05	Sig<Apha	0.619	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	0,000	0,05	Sig<Apha	0.764	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	0,001	0,05	Sig<Apha	0.447	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	0,000	0,05	Sig<Apha	0.631	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	0,000	0,05	Sig<Apha	0.637	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	0,000	0,05	Sig<Apha	0.654	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	0,000	0,05	Sig<Apha	0.754	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	0,000	0,05	Sig<Apha	0.628	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
10	0,006	0,05	Sig<Apha	0.511	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
11	0,000	0,05	Sig<Apha	0.536	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
12	0,006	0,05	Sig<Apha	0.607	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Motivasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi (X2). Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig 0,004 lebih kecil dari pada dimana nilai *alpha* 0,05 dan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang artinya semua butir pernyataan variabel Motivasi memenuhi syarat kevalidan dan layak untuk dijadikan kuesioner

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir	Sig	Alpha	Kondisi	r _{hitung}	r _{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	0,000	0,05	Sig<Apha	0.610	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	0,000	0,05	Sig<Apha	0.655	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	0,000	0,05	Sig<Apha	0.498	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	0,004	0,05	Sig<Apha	0.392	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	0,000	0,05	Sig<Apha	0.628	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	0,000	0,05	Sig<Apha	0.835	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	0,000	0,05	Sig<Apha	0.731	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	0,000	0,05	Sig<Apha	0.655	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	0,000	0,05	Sig<Apha	0.835	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
10	0,000	0,05	Sig<Apha	0.835	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
11	0,000	0,05	Sig<Apha	0.731	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
12	0,000	0,05	Sig<Apha	0.655	0.270	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari pada nilai alpha dimana nilai sig 0,004 dan nilai alphanya 0,05 dan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang artinya semua butir pernyataan variabel Kinerja memenuhi syarat kevalidan dan layak untuk dijadikan kuesioner

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 17. Hasil

uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 4.11
Interprestasi Nilai R

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Anwar Sanusi (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach's	Koefisien r	Simpulan
Insentif (X1)	0,894	0.8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Motivasi (X2)	0,818	0.8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach' alpha variabel Insentif (X1) sebesar 0,894 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Motivasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,818 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,890 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test* pada SPSS 2.0. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Insentif (X1)	0,19	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi (X2)	0,62	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,250	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Insentif (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,19 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,62 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,250 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

1.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Kondisi	Simpulan
Insentif (X1)	0,857	$0,857 > 0,05$	Linier
Motivasi (X2)	0,173	$0,173 > 0,05$	Linier

Sumber data : Data diolah 2021

1. Insentif (X1) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,857 >$ dari α 0,05 yang artinya Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,173 >$ dari 0,05 yang artinya Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Keterangan
Insentif (X1)	1,383	$1,383 < 10$	Tidak Terjadi multikolieneritas
Motivasi (X2)	1,383	$1,383 < 10$	Tidak Terjadi multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *VIF* dari variabel Insentif (X1), dan Motivasi (X2) lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), rumusnya adalah :

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

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : Insentif
- X2 : Motivasi
- a : Constant
- b : Parameter yang diteliti
- e : *Error tern*

Tabel 4.16

Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Model	Standar Coefficients	
	Beta	Std Error
(Constant)	8.578	6.864
Insentif (X1)	0,511	0.158
Motivasi (X2)	0,262	0.157

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 17. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,578 + 0,511 (X_1) + 0,262 (X_2).$$

- Konstanta a sebesar 8,578 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada karyawan Spg Ramayana Prime adalah sebesar 8,578 apabila Insentif dan Motivasi bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,511$ menyatakan bahwa setiap penambahan Insentif sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan Spg Ramayana Prime sebesar 0,511.
- Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,262$ menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada karyawan Spg Ramayana Prime sebesar 0,262

Tabel 4.17
Hasil Uji Model Summary

Variabel	Adjusted R Square
Insentif (X1) dan Motivasi (X2)	0,449

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17 didapatkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,449 atau 44,9%. Hal ini berarti model penelitian model regresi yang dibuat mampu menerangkan 44,9%. Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung. Peneliti menggunakan *adjusted R square* karena dapat menilai model lebih baik dibanding *R square* karena dengan menggunakan *R square* dapat terjadinya bias terhadap jumlah variabel independen yang digunakan, karena setiap tambahan variabel independen akan meningkatkan *R square* walaupun variabel tersebut tidak signifikan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji parsial atau biasa disebut uji t untuk melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini mengenai Insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Insentif (X1)	4.219	1.675	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<alpha	Ha diterima
Motivasi (X2)	2.165	1.675	$t_{hitung} > t_{tabel}$	0,035	0,05	Sig<alpha	Haditerima

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

1. Pengaruh Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 terlihat pada variabel Insentif (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 4.219 sedangkan nilai t tabel dengan ($dk=53-2=51$) 1,675 jadi t hitung ($4.219 > t$ tabel ($1,675$)) dan diperoleh nilai sig sebesar 0,000 sedangkan nilai alpha adalah 0,05 jadi nilai sig ($0,000$) lebih kecil dari pada nilai alpha ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diartikan bahwa Insentif (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.18 terlihat pada variabel Motivasi (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 2.165 sedangkan nilai t tabel dengan ($dk=53-2=51$) 1,675 jadi t hitung ($2.165 > t$ tabel ($1,675$)) dan diperoleh nilai sig sebesar 0,035 sedangkan nilai alpha adalah 0,05 jadi nilai sig ($0,035$) lebih kecil dari nilai alpha ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diartikan bahwa Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data uji F diperoleh data sebagai berikut

Tabel 4.19
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Insentif (X1) dan Motivasi (X2)	22.196	3.18	F _{hitung} > F _{tabel}	0,000	0,05	Sig < Alpha	Ha diterima

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 53 - 3 = 50$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,18 dan F hitung 22,196

Tabel 4.17 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 22,196 > F tabel 3,18 dan nilai Sig < 0,000 yaitu 0,000 maka Ho ditolak dan menerima Ha. Artinya Insentif (X1), dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan

perusahaan, menurut Hasibuan (2006) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan penjelasan sebelumnya pada penelitian terdahulu maka hasil penelitian yang menyatakan tentang pengaruh Insentif (X1) konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan Aidil Amin Effendy, (2018), Dari Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Maka Besar Nya Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sebesar 19,7%. Dari Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Maka Besar Nya Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Sebesar 47,6%. Dari Hasil Koefisien Determinasi Maka Besar Nya Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sebesar 58,3 %.. Untuk meningkatkan kinerja karyawan , pihak manajemen hendaknya memberikan insentif sesuai dengan prosedur dari perusahaan yang telah disepakati agar karyawan tidak merasa bahwa perusahaan tidak memperhatikan karyawannya,

4.6.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung.. Menurut Hasibuan (2016) motivasi bersal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau mengerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan penjelasan sebelumnya pada penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian yang menyatakan tentang pengaruh Motivasi

(X2) kinerja (Y) konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan juga Piko Dharma Putra, (2017), yang menyatakan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terjadinya Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Pos Painan yang dapat dijelaskan oleh insentif dan motivasi kerja sebesar 38,7%.. pemberian motivasi sangat dibutuhkan dimasa pandemic seperti ini hal ini bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, Ada baiknya perusahaan mengevaluasi tugas dan pekerjaan pada masing-masing karyawan. Selain itu komunikasi harus berjalan efektif guna mendorong karyawan bekerja lebih baik lagi.

4.6.3 Pengaruh Insentif (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung

Berdasarkan pengujian bahwa Insentif (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Spg Ramayana Prime Bandar Lampung

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji F di atas tentang pengaruh Insentif (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa secara simultan seluruh variabel independent yang diteliti yaitu Insentif (X1) dan Motivasi (X2) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pengertian dapat dipahami pula bahwa teori terapan hubungan antara Insentif dan motivasi terhadap Kinerja karyawan sebagaimana yang

dikemukakan menurut Hasibuan (2006) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) motivasi bersal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau mengerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Insentif berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung
- 2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung
- 3) Insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan SPG Ramayana Prime Bandar Lampung

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada pihak Ramayana Prime Bandar Lampung maupun bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

5.2.1. Bagi Ramayana Prime Bandar Lampung

1. Insentif

- a) Memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan untuk kebutuhan jaminan kesehatan
- b) Perusahaan menetapkan prosedur kenaikan pangkat dengan adil terhadap karyawan.
- c) Perusahaan memberikan peluang kenaikan pangkat terhadap karyawannya

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan variable Insentif dan Motivasi sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai variabel

terikat. pengembangan mendatang masih memungkinkan menambah variabel lain untuk menjelaskan Kinerja karyawan misalnya kompensasi finansial, lingkungan kerja dan dapat menggunakan indikator yang berhubungan dengan Kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani Prawitasari. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu Jurnal Ekonomi Review. Volume 3 Nomor 2
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Elqadri, Z. M. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees--PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*, 8(10), 183-192.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Kalijaga, K. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Garut* (Doctoral Dissertation).
- Koesomowidjojo, Suci Rm. *Balance Scorecard*. Raih Asa Sukses, 2017.
- Kusbiantari, Dyah. "Upaya Menurunkan Intensi Kinerja melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru Paud." *Pawiyatan* 20.1 (2013).
- Hasibuan. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia." *Bumi Aksar*. Jakarta.
- Hasibuan. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia." *Bumi Aksar*. Jakarta.
- Sari, E. K. (2007). Intensi Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepuasan Kerja. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta
- Shelawaty, W. (2019). *Motivasi Dalam Menentukan Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Stres Kerja Pada Pt. Kartika Asri Prima* (Doctoral Dissertation, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Widyatama).
- Sopiah, D. (2008). Perilaku Organisasional. *Yogyakarta: Pt Andi Yogya*.
- Sugiyono, 2015. Memahami Penelitian Kualitatif, cetakan ke sebelas November 2015, ALFABETA, CV Bandung.
- Sugiyono, Drs. "Metode Penelitian Bisnis." *Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas* (2008).

- Sanusi Anwar. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Taufan Muhammad. 2016. Hubungan Antara Motivasi Dengan Intensi Kinerja .
Jurnal Empati, April 2016, Volume 5(2), 303-307.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widyaningrum, M. E. (2020). The Effect of Incentives and Leadership on Employees' Motivation and Performance at the Indonesian Footwear Industry Development Centre. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. *www.ijicc.net*, 13(5), 728-738.
- Yusuf, M., & Asyhari, A. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(2), 83-88.