



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SWADAYA ABDI MANUNGAL**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**SAHRUL IVAN**  
**NIM. 11771100012**



**UIN SUSKA RIAU**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2021M/1442H**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SWADAYA ABDI MANUNGAL**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada  
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

**SAHRUL IVAN**  
**NIM. 11771100012**



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
2021M/1442H**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : SAHRUL IVAN  
 NIM : 11771100012  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP  
 KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWADAYA ABDI  
 MANUNGGAL

**DISETUJUI OLEH  
 DOSEN PEMBIMBING**

**SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si**  
**NIP. 19820806 200604 2 002**

**MENGETAHUI**



**DEKAN**

**DR. H. MAHYARNI, SE, MM**  
**NIP. 19700826 199903 2 001**

**KETUA PRODI SI MANAJEMEN**

**ASTUTI MEVLINDA, SE, MM**  
**NIP. 19720513 200701 2 018**

**UIN SUSKA RIAU**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : SAHRUL IVAN  
NIM : 11771100012  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
JUDUL : PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWADAYA ABDI  
MANUNGGAL  
TANGGAL UJIAN : 14 OKTOBER 2021

**DISETUJUI OLEH  
KETUA PENGUJI**

**DR. Hj. MAHYARNI, SE, MM**  
**NIP. 19700826 199903 2 001**

**MENGETAHUI**

**PENGUJI I**

**DR. MUHAMMAD APRIL, SH, M. HUM**  
**NIP. 130 712 072**

**PENGUJI II**

**ERMANSYAH, SE, MM**  
**NIP. 130 712 070**





## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sahrul Ivan  
 NIM : 11771100012  
 Tempat/ Tgl. Lahir : Duri, 28 Agustus 1999  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Prodi : S1 Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 29 september 2021

Yang membuat pernyataan



**Sahrul Ivan**

**NIM : 11771100012**

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**
**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWADAYA ABDI MANUNGGAL PEKANBARU**
**Oleh:**
**SAHRUL IVAN**  
**NIM. 11771100012**

Penelitian ini dilakukan di Pt. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru. Secara simultan variabel insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Pt. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,612 atau 61,2% berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif dan motivasi sementara sisanya 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini seperti variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi.

**Kata Kunci : Insentif, Motivasi dan Kinerja Karyawan**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

***INFLUENCE OF INCENTIVES AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT. SWADAYA ABDI MANUNGGAL PEKANBARU***

**By :**

**SAHRUL IVAN**  
**NIM. 11771100012**

*This research was conducted at Pt. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru to find out the influence of incentives and motivation on employee performance. Respondents in this study amounted to 60 people. With data analysis in this study is quantitative using multiple linear regression methods and the data is analyzed using SPSS programs. Based on the results of this study shows that incentives affect employee performance in Pt. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru. Motivation affects employee performance in Pt. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.. Simultaneously incentive and motivation variables have a significant effect on employee performance variables in Pt. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru. Square's R value of 0.612 or 61.2% means employee performance variables are affected by incentives and motivation while the remaining 38.8% are affected by other variables not used in this study such as variables of Leadership, Work Environment, Compensation and Organizational Culture.*

***Keywords: Incentives, Motivation and Employee Performance***

UIN SUSKA RIAU





## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbi' alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Suharli, Ibunda Sri Hartati, Nenek Mesri, Kakek Poniran Abang Rahmat dan Adek Siti Nurmala yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum, dan Ibu Dr. Hj Julina, SE, M. Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku ketua dan wakil ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
8. Terima kasih kepada PT. Swadaya Abdi Manunggal yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Sahabat seperjuangan Heri, Husnul, Ramadandi , Roni , Arif, Zikri, Putra, Salman, dan Fadhil teman-teman seperjuangan Manajemen C'17, MSDM B dan dari pihak luar sekaligus, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman



yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, September 2021  
Penulis

**SAHRUL IVAN**  
**NIM. 11771100012**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2 Pengertian Kinerja .....	14
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	15
2.2.2 Penilaian Kinerja .....	17
2.2.3 Indikator Kinerja .....	18
2.3 Pengertian Insentif .....	20
2.3.1 Tujuan Pemberian Insentif.....	21
2.3.2 Jenis – jenis Insentif.....	22
2.3.3 Bentuk Insentif .....	24
2.3.4 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif.....	24
2.3.5 Program Insentif .....	25
2.3.6 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Insentif .....	27
2.3.7 Indikator Insentif .....	28





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4	Pengertian Motivasi .....	28
2.4.1	Tujuan Pembarian Motivasi.....	30
2.4.2	Jenis – jenis Motivasi Kerja .....	30
2.4.3	Bentuk – bentuk Motivasi.....	32
2.4.4	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	32
2.5	Pengaruh Antar Variabel .....	35
2.5.1	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja.....	35
2.5.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	36
2.6	Pandangan Islam .....	37
2.6.1	Pandangan Islam Tentang Insentif .....	37
2.6.2	Pandangan Islam Tentang Motivasi .....	38
2.6.3	Pandangan islam tentang Kinerja .....	39
2.7	Penelitian Terdahulu .....	40
2.8	Kerangka Penelitian .....	42
2.9	Konsep Operasional Variabel .....	42
2.10	Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>46</b>
3.1	Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	46
3.2	Jenis Dan Sumber Data .....	46
3.2.1	Data Kuantitatif.....	46
3.2.2	Data Primer .....	46
3.2.3	Data Sekunder .....	46
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.3.1	Wawancara .....	47
3.3.2	Kuesioner .....	47
3.4	Populasi dan Sampel .....	48
3.4.1	Populasi .....	48
3.4.2	Sampel .....	48



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Analisis Data .....	48
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif .....	49
3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	49
3.6 Uji Kualitas Data .....	50
3.6.1 Uji Realibilitas Data .....	50
3.6.2 Uji Validitas .....	50
3.7 Uji Asumsi Kasik .....	51
3.7.1 Uji Normalitas .....	51
3.7.2 Uji Multikolonieritas .....	51
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	52
3.7.4 Uji Autokorelasi .....	52
3.8 Uji Hipotesis .....	52
3.8.1 Uji Parsial ( Uji T) .....	52
3.8.2 Uji simultan ( Uji F) .....	53
3.8.3 Koefisien Determinan R <sup>2</sup> .....	54
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>55</b>
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan .....	55
4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	56
4.2 Struktur Organisasi .....	57
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	58
5.1.1 Responden berdasarkan usia .....	58
5.1.2 Responden berdasarkan jenis kelamin .....	59
5.1.3 Responden berdasarkan Masa Kerja .....	59
5.1.4 Responden berdasarkan Pendidikan .....	60
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	61



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2.1	Kinerja Karyawan (Y) .....	61
5.2.2	Insentif (X1) .....	63
5.2.3	Motivasi (X2) .....	64
5.3	Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
5.4	Uji Kualitas Data.....	67
5.4.1	Uji Realibilitas .....	67
5.4.2	Uji Validitas .....	68
5.5	Uji Asumsi Klasik .....	70
5.5.1	Uji Normalitas .....	71
5.5.2	Uji Multikolonieritas .....	72
5.5.3	Uji Heteroskedastisitas .....	73
5.5.4	Uji Autokorelasi.....	74
5.6	Uji Hipotesis .....	75
5.6.1	Uji Parsial (Uji T) .....	75
5.6.2	Uji Simultan (Uji F) .....	76
5.6.3	KoefisienDeterminasi ( $R^2$ ) .....	78
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian .....	79
5.7.1	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.....	79
5.7.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.....	80
5.7.3	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.....	81
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>83</b>
6.1	Kesimpulan .....	83
6.2	Saran .....	84

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**





## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru 2020 .....	2
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru 2020.....	3
Tabel 1.3	Pemberian Insentif PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru 2020 .....	4
Tabel 1.4	Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru 2020 .....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	42
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	60
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y) ....	61
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Insentif (X1).....	63
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi (X2) .....	65
Tabel 5.8	Analisis Linier Berganda .....	66
Tabel 5.9 :	Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 5.10 :	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	69
Tabel 5.11	Uji Validitas Insentif (X1) .....	69
Tabel 5.12	Uji Validitas Motivasi (X2) .....	70
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas .....	72
Tabel 5.14	Rekapitulasi Autokorelasi.....	74
Tabel 5.15:	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) .....	75
Tabel 5.16	Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .....	77
Tabel 5.17	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



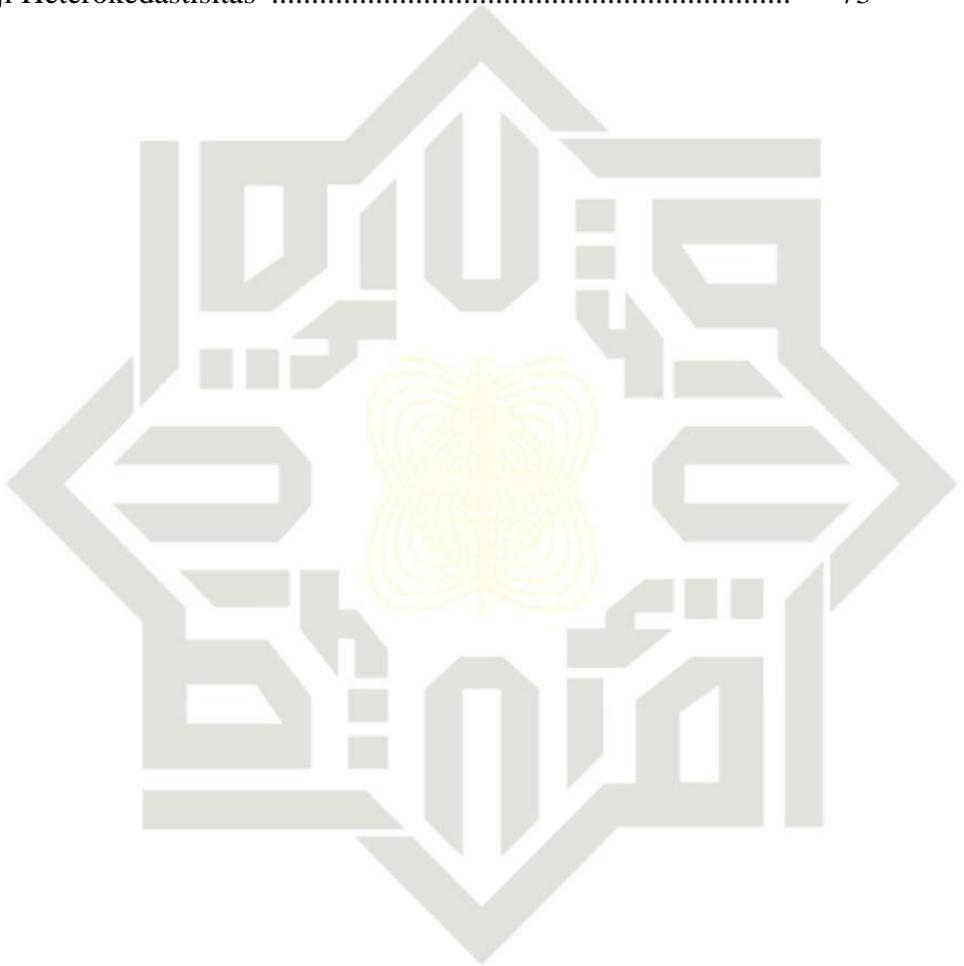
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... 43

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Swadaya Abdi Manunggal 2020 ..... 57

Gambar 5.1 Uji Normalitas (Y) ..... 71

Gambar 5.2 Uji Heterokedastisitas ..... 73



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB I****PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang sangat dinamis dengan kemungkinan mengalami perubahan-perubahan yang tidak jelas batas-batasnya, oleh karena itu untuk menjadi organisasi yang unggul, organisasi tersebut harus mampu mengadaptasi dan mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi di dalam lingkungan yaitu dengan cara memberikan respon secara tepat. Respon seperti itu hanya dapat dilakukan oleh suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan tugasnya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan motivasi dan insentif, karena dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun perusahaan yang akan diteliti adalah PT Swadaya Abdi Manunggal didirikan pada tahun 1998, dengan tujuan untuk menjadi mitra bisnis bagi Perusahaan Minyak dan Gas Bumi dalam lingkup penyediaan dan pemeliharaan instrumen listrik dan mekanik. Dalam kurun waktu hampir satu dekade sejak didirikan, PT Swadaya Abdi Manunggal telah memperluas jangkauan bisnis dan melakukan berbagai proyek dalam cakupan yang luas dari layanan teknik dan konstruksi, layanan lingkungan, dan pemasok umum.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal**

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	<i>Waste Management</i>	26
2	<i>facility maintenance</i>	13
3	<i>Field maintenance</i>	10
4	<i>Field Operation</i>	8
5	<i>Office</i>	3
Jumlah		60

Sumber: PT. Swadaya Abdi Manunggal 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal pada tahun 2020 sebanyak 60 orang, terdiri dari bidang *waste management* yang merupakan pengolahan limbah sebanyak 26 orang, *facility maintenance* yaitu bidang pemeliharaan fasilitas perusahaan sebanyak 13 orang, *field maintenance* merupakan bidang pemeliharaan lapangan sebanyak 10 orang, *field operation* yaitu bidang pengoprasian lapangan sebanyak 8 orang dan *office* merupakan bidang bagian kantor dalam pembuatan surat menyurat sebanyak 3 orang.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2018-2020 di

PT. Swadaya Abdi Manunggal.

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal**

Jumlah		Kinerja Karyawan			
Tahun	Karyawan	Sangat Baik (80-100)	Baik (71-79)	Kurang Baik (61-70)	Tidak Baik (0-60)
2018	65	20	25	12	8
2019	61	18	27	10	6
2020	60	17	23	13	7

Sumber: PT. Swadaya Abdi Manunggal 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal mengalami fluktuasi. Dan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada kriteria kurang baik dan tidak baik mengalami fluktuasi, dimana keadaan ini tidak selalu tetap dan selalu berubah ubah dan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal masih kurang optimal. Penilaian kinerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal diukur berdasarkan: tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan perusahaan, serta kemampuan ataupun keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Pemberian insentif dalam perusahaan adalah suatu bentuk cara yang strategis agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat, insentif merupakan sarana motivasi dan rangsangan yang dapat diberikan kepada karyawan agar timbulnya rasa ingin untuk meningkatkan kualitas serta kuantitas kerja mereka yang



memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan, hal tersebut adalah suatu bentuk kerja sama antara karyawan dan perusahaan, dimana perusahaan mendapatkan profit atas apa yang dilakukan karyawannya sedangkan karyawan dapat meningkatkan kualitas taraf hidup mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Azwir Effendy selaku General Manager pada PT. Swadaya Abdi Manunggal, beliau mengatakan bahwa perusahaan memberikan insentif berupa insentif finansial dan non finansial yang direalisasikan perusahaan kepada karyawan. Sebagai gambaran dari insentif yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat dari tabel pemberian insentif yang direalisasikan PT. Swadaya Abdi Manunggal kepada karyawannya sebagai berikut.

**Tabel 1.3 Pemberian Insentif PT. Swadaya Abdi Manunggal**

Bidang Perusahaan	Bentuk Insentif					Frekuensi
	Finansial			Non Finansial		
	Bonus	Upah Lembur	THR	Penghargaan	Promosi Jabatan	
Waste management	✓	✓	✓	✓	✓	1x (Setahun)
Facility maintenance	✓	✓	✓	✓	✓	1x (Setahun)
Field maintenance	✓	✓	✓	✓	✓	1x (Setahun)
Field operation	✓	✓	✓	✓	✓	1x (Setahun)
Office	✓	✓	✓	-	-	1x (Setahun)

Sumber: PT. Swadaya Abdi Manunggal 2020

(✓) Karyawan mempunyai kesempatan/pernah

(-) Karyawan tidak mempunyai kesempatan/tidak pernah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tabel 1.3 diatas dapat dilihat pemberian insentif yang diberikan PT. Swadaya Abdi Manunggal pada karyawannya yaitu berupa bonus, upah lembur, penghargaan, dan promosi jabatan. Akan tetapi tidak semua bidang yang mendapatkan pemberian insentif yaitu bidang *office* tidak mendapatkan pemberian insentif berupa penghargaan dan promosi jabatan yang mana fungsi bidang ini membuat surat menyurat di perusahaan. Karena hal tersebut diduga menjadi salah satu indikasi yang membuat karyawan menjadi tidak semangat dalam meningkatkan kinerjanya, dan hal ini menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan **Dhita Adriani Rangkuti, Selvy Chairunnisa, Al Fa Ridho Ryantono, William** ( Jurnal Global Manajemen Volume 8. No.1, 2019) Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonusa Medan . Hal ini mempertegas bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat tergantung pada seberapa baik insentif yang diberikan perusahaan pada karyawan baik itu finansial maupun non finansial.

Selain insentif, motivasi juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan yang diberikan perusahaan untuk menimbulkan rasa semangat yang tinggi untuk para karyawan guna meunjang hasil kinerja yang baik sesuai yang diinginkan perusahaan. Berikut ini adalah data tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2018-2020 pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.4 Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria Absensi (Orang)			Total
			Alpha	Sakit	Cuti	
1	2018	65	74	67	77	218
2	2019	61	31	53	83	167
3	2020	60	47	72	239	358
Total			152	192	399	

Sumber: PT. Swadaya Abdi Manunggal 2020

Dari Tabel 1.4 di atas bahwa absensi pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru masih berfluktuasi. Tingkat absensi yang tinggi diduga merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **Lidia Lusri dan Hotlan Siagian** (AGORA Vol.5, No 1, 2017) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan pada PT. Bowita Citra Prima Surabaya. Dalam usaha mengoptimalkan hasil tersebut, perusahaan harus dapat memberikan rangsangan yang tinggi pada karyawan sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dalam waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul

## “PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWADAYA ABDI MANUNGGAL”.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal ?
3. Apakah insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal ?

### Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan insentif, motivasi, dan kinerja karyawan serta sarana penerapan ilmu yang diperoleh semasa kuliah.
2. Bagi pihak perusahaan sendiri adalah sebagai masukkan tentang insentif, motivasi dan kinerja karyawan.
3. Bagi Fakultas, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bahan referensi dan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORITIS**

Bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan atas permasalahan yang

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dibahas yaitu pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta teknik pengolahan data dan analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan, Visi dan Misi serta struktur dan uraian pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi hasil penelitian kemudian dibahas untuk menemukan jawaban atas masalah masalah penelitian.

**BAB VI : PENUTUP**

Ini merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi ini yang terdiri dari kesimpulan, keterbatasan dan saran-saran yang mungkin dapat di jalan untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi perusahaan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam setiap perusahaan diperlukan dua hal penting yang tidak akan pernah lepas yaitu aspek sumber daya manusia dan non manusia untuk menjalankan sebuah tujuan dari perusahaan tersebut, faktor utama dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia sebagai pengelola dari keseluruhan aspek-aspek yang ada pada organisasi maka hal tersebut memerlukan proses manajemen yang baik dan benar agar mencapai tujuan bersama.

**Werther dan Davis dalam Sutrisno (2017:4)** menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

**Sutrisno (2017:6)** menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

**Hasibuan (2017:10)** berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari penjelasan diatas penulis menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu manajemen yang mengarahkan dan memfokuskan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi secara keseluruhan yang mengelola sistemnya serta untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, karyawan bahkan masyarakat.

### 2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

**Hasibuan (2017:21)** Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan

dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

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

**2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Cushway dalam Sutrisno ( 2017:7)** tujuan manajemen sumber daya manusia

meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang motivasi dan



- kinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

## Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

**Rivai dalam Busro (2018:88)** mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Afandi (2018: 84)** kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

**Mangkunegara (2017:67)** istilah kinerja berasal dari kata Job Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Kasmir (2016:182)** mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dalam priode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

**Kasmir (2016:189)** faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan dan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki

kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan, maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam pencapaian tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan **Gibson dalam Umam (2018:190)** mengatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)

### 2.2.3 Penilaian Kinerja

Pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Simanjuntak dalam Sinambela (2018:519)** menyatakan bahwa penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit, kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diterapkan terlebih dahulu.

**Marwansyah (2016:232)** mengatakan penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

#### 2.2.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. **Kasmir (2016:208)** indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Biaya

Penganggaran dana dalam setiap pekerjaan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Pekerjaan yang melebihi dari anggaran maka akan terjadi pemborosan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

## Insentif

### 23.1 Pengertian Insentif

**Hasibuan (2017:118)**, insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

**Menurut Rivai (2009:384)** mengemukakan bahwa Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan Kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Pemberian Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

**Sinambela (2017:238)** Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawannya. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada peagawainya untuk bekerja lebih optimal.

**Wibowo (2014:301)** Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun Insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program Insentif dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Manullang (2010:141)**, tipe insentif ada dua yaitu Finansial Insentif, yang merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji\_gaji yang pantas, tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain. Non Finansial Insentif, yaitu keadaan pekerjaan yang memuaskan yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rekan pekerjaan dan sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti iaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan dan hubungan dengan atasan.

Pada dasarnya, insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan secara optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji yang telah ditentukan. insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

### 2.3.2 Tujuan Pemberian Insentif

**Hasibuan (2017:121)** Tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama  
 Dengan pemberian kompensasi atau insentif (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.
2. Kepuasan kerja  
 Dengan diberikannya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, stasus sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan  
 Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi  
 Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relative kecil

6. Disiplin

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

7. Pengaruh Serikat Buruh

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

8. Pemerintah

Jika program kompensasi atau insentif sesuai dengan undangundang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dapat disimpulkan bawah tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

**2.3.3 Jenis Jenis Insentif**

**Sinambela ( 2017 :239)** Jenis-jenis insentif yaitu :

a. Insentif finansial

Insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam beberapa macam :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bonus

Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus. Diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.

2. Komisi

Komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.

3. Pembagian Keuntungan

Model pembagian keuntungan biasanya bermacam-macam, tetapi mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendaftaran pegawai.

b. Insentif non-finansial

Insentif non finansial dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain :

1. Pemberian gelar (title) secara resmi
2. Pemberian balas jasa
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian promosi jabatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Pemberian hak untuk mempergunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi
6. Pemberian pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informal.

### 2.3.4 Bentuk Insentif

**Hasibuan (2017:184)** mengatakan bentuk-bentuk insentif sebagai berikut:

1. **Nonmaterial insentif** : adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
2. **Social insentif** : adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
3. **Material insentif** : adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

### 2.3.5 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif

**Martoyo dalam Diviani (2015)** beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif, antara lain :

1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

### 2.3.6 Program Insentif

**Marwan Syah dan Mukaram dalam Sinmabela (2017:204)** adapun program insentif yang digunakan dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. *Piece work* (Upah per output)

Sistem insentif yang memberikan imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan. Upah harian atau mingguan ditentukan dengan mengalikan jumlah unit yang dihasilkan dengan tarif per unit.

- b. *Production bonus* (Bonus Produksi)

Insentif yang dibagikan kepada pekerja melebihi sasaran output yang ditetapkan. Para pekerja biasanya menerima upah pokok, bila mereka dapat menghasilkan output diatas standar mereka memperoleh bonus, yang



jumlahnya biasanya ditentukan atas dasar tarif per unit produktivitas di atas standar. Bonus produktif juga dapat diberikan kepada para pekerja yang dapat menghemat waktu kerja.

c. *Commissions* (komisi)

Insentif ini diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya diberlakukan untuk pekerjaan seperti wiraniaga, agen real estate.

d. *Maturity curve* (kurva kematangan)

Bentuk insentif ini diberikan untuk mengakomodasi para pekerja yang memiliki unjuk gigi tinggi, dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.

e. *Merit raises* (upah kontribusi)

Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk kerja. Kenaikan ini biasanya diputuskan oleh atasan langsung pekerja, sering kali dengan bekerja sama dengan atasan yang lebih tinggi.

f. *Nonmonetary incentives* (insentif non materi)

Insentif seperti ini diberikan sebagai penghargaan atas unjuk kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, saran yang diberikan kepada perusahaan atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat misalnya banyak perusahaan yang memiliki program pemberian penghargaan seperti plakat, sertifikat, liburan, cuti dan insentif lain yang tidak berbentuk uang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

g. *Executives incentives* (Insentif Eksekutif)

Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, stock option (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu), performance objectives.

### 2.3.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

**Handoko dalam Novita Astri Yanti (2017)** faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan 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.

2. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan.

4. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara input dan output.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk membandingkan nilai suatu jabatan – jabatan lain dalam suatu organisasi, Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

**2.3.8 Indikator Insentif**

**Hasibuan (2006)** adapun indikator dari insentif adalah:

- a. Jaminan social
- b. Bonus
- c. Pemberian penghargaan
- d. Kenaikan pangkat
- e. Promosi

**2.4 Motivasi Kerja**

**2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

**Afandi (2018:23)** motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

**Menurut Fahmi (2016:190)** Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Sutrisno (2017: 109)** Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

**Mangkunegara (2017:93)**, Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

**Hasibuan Malayu S.P (2017:218)** mengemukakan bahwa motivasi suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Adapun teori tentang motivasi, antara lain teori **hirarki dari Maslow**.

**Menurut Maslow (dalam Robbins, 2017)** terdapat hirarki lima kebutuhan :

1. **Fisiologis** : Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. **Rasa aman**:Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional
3. **Sosial** : Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. **Penghargaan** : Faktor-faktor imternal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. **Aktualisasi diri** : Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa; meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

## 2.4.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan **Hasibuan (2017:97)** adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## 2.4.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

**Hasibuan (2017:150)** ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas

diatas produktivitas standard. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi 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 mempengaruhi 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 dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi positif atau negatif harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

#### 2.4.4 Bentuk-Bentuk Motivasi

**Irham Fahmi (2017:100)** motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu:

##### 1. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

##### 2. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang atau kelompok)

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

#### 2.4.5 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

**Donni Juni Priansa (2016:220)** mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu:

##### 1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

## 3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

## 4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

## 5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### 6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berfikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih termotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

#### 7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

#### 8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

#### 9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses kerja tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

#### 10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

### 2.5 Pengaruh Antar Variabel

#### 2.5.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

**Sinambela (2017:238)** Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawannya. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada peagawainya untuk bekerja lebih optimal.

Insentif sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem insentif semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Maka insentif merupakan faktor yang paling dominan untuk menunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 2.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Salah satu bentuk motivasi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja adalah melalui memberikan rangsangan yang menunjang tingkat semangat kerja karyawan. Pemberian rangsangan kepada karyawan merupakan dorongan atau motivasi yang berasal dari luar guna menunjang kinerja karyawan lebih baik lagi. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan memberikan motivasi maka tenaga kerja akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan.

Untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja didukung oleh pernyataan **Hasibuan (2017:152)** untuk memotivasi pegawai dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan. Dengan adanya motivasi pegawai akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dalam hal ini, peranan motivasi sangat penting bagi para manajer, karena dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja semaksimal mungkin. Oleh karenanya, setiap manajer organisasi, harus mampu bertanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan prestasi kerja yang baik, sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi yang rendah tidak memberikan prestasi sebaik





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan yang memiliki motivasi tinggi ini semua akan berdampak pada penurunan kinerja yang dihasilkan.

## 2.6 Pandangan Islam

### 2.6.1 Pandangan Islam Tentang Insentif

Insentif dalam Ekonomi Islam adalah imbalan materi dan non materi yang tepat bagi nilai kerja dan keusahaan seseorang dalam bentuk upah dan laba merupakan suatu hal penting, tidak hanya memenuhi kepentingan keadilan, melainkan juga merealisasikan efisiensi. Menahan imbalan materi seseorang akan mengurangi insentif untuk mendapatkan pendapatan dan penghasilan dan kurangnya insentif akan menyebabkan berhentinya usaha dan berkarya. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surat *An-Najm* Ayat 39 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya:

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah dia usahakannya.”

Sebagaimana setiap manusia akan memperoleh apa yang telah ia kerjakan atau usahakan, termasuk hal yang zhalim apabila seorang atasan atau majikan menunda-nunda pemenuhan hak karyawan atau bawahannya dengan cara menahan upahnya tanpa alasan yang nyata. Rasulullah menganjurkan pemberian upah sesegera mungkin karena upah merupakan hak pegawai yang harus dipenuhi.





## 2.2.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi

Pandangan ekonomi konvensional atau kapitalisme tentang kebutuhan dan keinginan merupakan segala sesuatu yang diperlukan manusia dalam menyejahterakan hidupnya. Kebutuhan mencerminkan adanya perasaan ketidakpuasan atau kekurangan dalam diri manusia yang ingin dipuaskan.

Kebutuhan menurut imam al-ghazali adalah keinginan manusia untuk mendapatkan sesuatu yang diperlukan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya dan menjalankan fungsinya yaitu menjalankan tugasnya sebagai hamba Allah dengan beribadah secara maksimal. Karena ibadah kepada Allah adalah wajib, maka berusaha untuk memenuhi kebutuhan agar kewajiban itu terlaksana dengan baik. Sebagaimana Firman Allah SWT tentang bekerja dalam Surat At-Taubah: 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

“Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Berdasarkan ayat di atas, Allah telah menetapkan rezeki untuk kita sebagaimana mestinya. Oleh karena itu kita sebagai manusia dilarang bermalas-malasan dalam bekerja karena apa yang kita usahakan itulah yang akan menjadi milik kita serta bekerjalah dengan giat dan jujur dengan tidak mendzholimi majikan atau atasan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Allah SWT selalu memerintahkan hambanya untuk beramal dengan ikhlas dan sungguh-sungguh. Selain beribadah orang beriman juga harus bekerja dan berusaha, terutama sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Mengenai kinerja Al-Quran telah menjelaskannya dalam surah At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

*Dan Katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Selain beribadah, orang yang beriman juga harus bekerja dan berusaha. Terutama sesuai bakat dan kemampuannya. Allah memotivasi hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam proses amal dan pekerjaannya. Karena proses itulah yang dilihat dan dinilai-Nya. Allah tidak menilai hasil dari usaha tersebut. Allah mengetahui seluruh perbuatan manusia baik yang tersembunyi maupun yang terang-terangan. Setiap manusia akan kembali kepada Allah dan mempertanggungjawabkan setiap amal.

## Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	<b>Muhamad Rizky Alvino, Siska Maya.</b> “Business Innovation & Entrepreneurship Journal Volume 2 No.4 2020”	Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smartfren Telekom	terdapat pengaruh dari pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smartfren Telekom	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian
2	<b>Mohammad Nurhasan Rasyid, Diana K. Sulianti Tobing,</b> “Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 10, No. 3 September 2016	Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationary Jember	adanya pengaruh antara variabel motivasi dan insentif terhadap komitmen organisasi secara parsial. sedangkan variabel motivasi dan insentif terhadap kinerja tidak berpengaruh	Perbedaan terletak pada variabel komitmen serta lokasi penelitian
3	<b>Putri Bela Nirwana dan Haryani</b> “Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No. 46 / Th. XXVI / April 2019”	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indo Jaya Makmur Semarang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indo Jaya Makmur Semarang.	Perbedaan terletak pada variabel $X_2$ , Y dan Lokasi Penelitian
4	<b>Galaxy Mustofa</b> “Jurnal Manajemen Bisnis, Volume 7 No 2, Oktober 2017”	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Agen Pt. Jiwasraya Kantor Cabang	Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti jika insentif semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi.	Perbedaan terdapat pada lokasi Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Malang Kota)		
	<b>Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzam</b> “Jurnal Global Manajemen Vol.8 No.1 2019”	Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting Kota Batu, Jawa Timur)	Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Insentif dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting Kota Batu, Jawa Timur)	Perbedaan terapat pada X2 dan tempat penelitian
	<b>Wahna Widhianingrum</b> “ <i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed – International Journal Vol-2, Issue-4, 2018 (IJEBAR) ISSN: 2614-1280</i> ”	<i>The Effect Of Giving Incentives To Employee Performance Pt. Bpr Ekadharna Magetan</i>	Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Ekadharna Magetan	Perbedaan terletak pada tidak adanya variabel X <sub>2</sub> motivasi dan lokasi penelitian
	<b>Kibru KEFAY, Chalchissa Amentie KERO</b> “ <i>International Journal of Commerce and Finance, Vol. 5, Issue 2, 2019, 76-86</i> ”	<i>The Effect Of Non-Financial Incentive Scheme On Employees’ Motivation (In Case Of Commercial Bank Of Ethiopia In Jimma Town)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam NRA non-finansial imbalan terbukti sama relevannya dengan Penghargaan keuangan.	Perbedaan Terletak pada X1 lokasi penelitian





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>Kaneez Fatima Mamdani</b> <i>“South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 9, Issue 2, Apr. 2016</i>	<i>Effects Of Motivational Incentives On Employees’ Performance: A Case Study Of Banks Of Karachi, Pakistan</i>	hasil insentif keuangan memiliki pengaruh yang kuat dan persisten terhadap peningkatan permintaan layanan DRT.	Perbedaan terletak pada variabel Y dan lokasi penelitian
---	---	--	--

## 2.8 Kerangka Penelitian

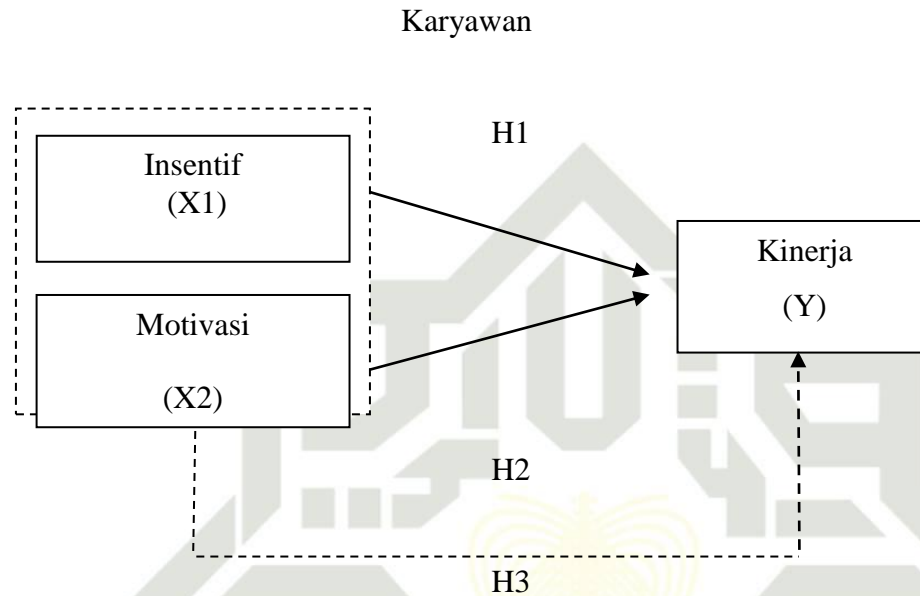
Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent)
  - Insentif (X1)
  - Motivasi (X2)
2. Variabel terikat (dependen)
  - Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil-teori-teori teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

## Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja



Sumber : Sinambela (2017) dan Hasibuan (2017)

### Keterangan:

→ : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

### 2.2 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y), serta variabel independen yaitu Insentif ( $X_1$ ), dan Insentif Motivasi Kerja ( $X_2$ ).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. <b>Afandi (2018: 84)</b>	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Kerja sama antar karyawan 5. Biaya 6. Pengawasan <b>Kasmir (2016:208)</b>	Likert
2	Insentif (X1)	Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawannya. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada peagawainya untuk bekerja lebih optimal. <b>Sinambela (2017)</b>	1. Jaminan Sosial 2. Bonus 3. Pemberian penghargaan 4. Kenaikan pangkat 5. Promosi <b>Hasibuan (2006)</b>	Likert
	Motivasi (X2)	Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan <b>Hasibuan dalam Sutrisno (2017).</b>	1. Fisiologis 2. Rasa Aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi Diri <b>Maslow dalam Robbins (2017)</b>	Likert

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.10 Hipotesis

**Sugiyono (2018:63)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

### **H1 : Diduga Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, maka faktor insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan akan lebih semangat lagi dalam meningkatkan kinerjanya jika pemberian insentif direalisasikan secara proporsional karyawan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan **Wahna Widhianingrum** (International Journal of Economics, Business and Accounting Research Peer Reviewed – International Journal Vol-2, Issue-4, 2018 (IJEBAR) ISSN: 2614-1280) tentang pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Ekadharma Magetan. Penelitian ini menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Ekadharma Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**H2 : Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.**

Motivasi adalah dorongan atau pemberian rangsangan guna meningkatkan gairah pada diri karyawan untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Adanya pemberian motivasi pada karyawan akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta memiliki dorongan untuk menjadi lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan **Sujiati, M. Syamsul Ma'arif, Mukhamad Najib** (Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 2, June 2017) tentang pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pusat teknologi institut nasional aeronautika. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan pada pengelolaan Pusat Teknologi Satelit. Dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan yang mana perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi karyawan salah satunya dengan cara menyediakan fasilitas untuk membuat karyawan nyaman, memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memberikan hukuman kepada karyawan yang memiliki kinerja buruk.

**H3 : Diduga Insentif dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.**

Hal ini juga didukung oleh penelitian **Muhamad Rizky Alvino, Siska Maya**. (Business Innovation & Entrepreneurship Journal Volume 2 No.4 2020) yang mana terdapat pengaruh dari pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Smartfren Telekom. Dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.




**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru yang beralamat di JL. Tuanku Tambusai Pekanbaru. Waktu penelitian ini di lakukan pada bulan Oktober 2020.

#### 3.2 Jenis dan Sumber data

##### 3.2.1 Data Kuantitatif

**Silaen (2018:140)** mengatakan data kuantitatif merupakan data yang dinyatakan berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik maupun dihitung secara matematik. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.

##### 3.2.2 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2018: 225)** data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dan kuesioner dengan subjek penelitian.

##### 3.2.3 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2018: 225)** data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3 Teknik Pengumpulan Data

**Menurut Sugiyono (2018:224)** Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Wawancara dan Kuesioner.

#### 3.1 Wawancara

**Tersiana (2018: 12)** mengatakan wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telepon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada bapak Azwir Effendy selaku General Manager dan karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.

#### 3.2 Kuesioner

**Sugiyono (2018:142)** mendefinisikan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya .

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

**Sugiyono (2018:80)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru. yaitu sebanyak 60 orang.

#### 3.4.2 Sampel

**Sugiyono (2018:81)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu penelitian bilamana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan bilamana populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru sebanyak 60 orang

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. **Sugiyono (2018)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi terlalu kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil.

#### 3.5 Analisis Data

**Silaen (2018:173)** mengatakan analisis data merupakan data mentah yang telah dikumpulkan perlu dikategorikan menjadi beberapa kategori/kelompok, dilakukan maipulsi serta disingkat sedemikian rupa sehingga data dapat menjawab

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masalah sesuai dengan tujuan penelitian, serta dapat menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

### 3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

**Sanusi (2012 : 45)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

### 3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

**Ghozali (2018)** analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent.

**Sugiyono (2018:188)** persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :  
 Y = Kinerja Karyawan  
 X1 = Insentif  
 X2 = Motivasi  
 A = Konstanta

- b1 = Koefisien Regresi X1  
 b2 = Koefisien Regresi X2  
 e = Variabel Pengganggu

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 3.6.1 Uji Reliabilitas Data

**Ghozali (2018:45)** Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai CronbachAlpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai CronbachAlpha  $> 0.60$ .

#### 3.6.2 Uji Validitas

**Ghozali (2018:51)** uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung (correlated / total indikator)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung (correlated / total

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



indikator)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

#### 3.7.1 Uji Normalitas

**Noor (2011)** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

#### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

**Ghozali (2018)** bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui tolerance value dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika tolerance value  $> 0,1$  dan  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi Multikolinieritas.

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}} \quad \text{atau} \quad \text{Tolerance} = \frac{1}{VIF}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.7.3 Uji Heterokedastisitas

**Ghozali (2018)** uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

**Ghozali (2018:111)** uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah  $-2$  berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara  $-2$  sampai  $2$  berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika angka D-W diatas  $2$  berarti terdapat autokorelasi negatif.

### 3.8 Uji Hipotesis

**Sugiyono (2018:63)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Uji ini digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara.

#### 3.8.1 Uji Parsial ( Uji T)

Uji  $t$  (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara pasrial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel independen lain dianggap konstan. **Sugiyono (2018:184)** rumus untuk menguji uji t sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = r \frac{\sqrt{n}-2}{\sqrt{1-r^2}}$$

- Keterangan :
- t = Distribusi t
  - r = Koefisien Korelasi Parsial
  - r<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi
  - n = Jumlah Data

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha diterima apabila t (hitung) > t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value < 0,05
- b. Ho diterima apabila t (hitung) < t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value > 0,05.

### 3.8.2 Uji simultan ( Uji F)

Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA). **Sugiyono (2018:192)**

Pengujian Uji F dapat menggunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

$$\text{Rumus } F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

- Keterangan : R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$k$  = Jumlah Variabel Independen

$n$  = Jumlah anggota data atau kasus

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $H_a$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $>$   $F$  (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $< 0,05$
- b.  $H_o$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $<$   $F$  (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $> 0,05$

### 3.8.3 Uji Koefisien Determinan $R^2$

Analisis determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel insentif ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan. Menurut **Sugiyono (2018:292)** rumus untuk menghitung koefisien determinasi yang telah dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :  $Kd$  = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika  $Kd$  mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika  $Kd$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Swadaya Abdi Manunggal, dan perusahaan publik Indonesia, didirikan pada tahun 1998, dengan tujuan untuk menjadi mitra bisnis bagi Perusahaan Minyak dan Gas Bumi dalam lingkup penyediaan dan pemeliharaan instrumen listrik dan mekanik. Komitmen untuk bekerja sama dengan semua klien dan menyediakan layanan dan teknologi yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dalam kurun waktu hampir satu dekade sejak didirikan, PT Swadaya Abdi Manunggal telah memperluas jangkauan bisnis dan melakukan berbagai proyek dalam cakupan yang luas dari layanan teknik dan konstruksi, layanan lingkungan, dan pemasok umum. Saat ini perusahaan mampu melakukan proyek-proyek yang rumit dan canggih, baik proyek pemerintah atau swasta dengan harapan untuk berharap membantu klien dalam memenuhi kebutuhan klien apakah mereka besar atau kecil, sederhana atau canggih.

Kebijakan perusahaan untuk mencadangkan sebagian besar pendapatan untuk investasi dalam peralatan dan pelatihan personel, untuk mengimbangi teknologi modern dan untuk mengoptimalkan efisiensi dan kualitas. Karyawan dari berbagai latar belakang pendidikan bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan komitmen untuk memberikan kepuasan kepada semua klien. PT Swadaya Abdi Manunggal berharap memiliki kesempatan untuk melayani konsumen dalam memenuhi



kebutuhan dengan kombinasi komitmen, organisasi yang kuat, tenaga kerja terampil, teknologi dan kapasitas yang memadai.

#### 4.2. Visi Dan Misi Perusahaan

PT. Swadya Abdi Manunggal telah menetapkan visi perusahaan yang merupakan arah dan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai pada masa mendatang. Visi PT. Swadaya Abdi Manunggal adalah “Menjadi Perusahaan Penyedia Barang dan Jasa yang terkemuka bagi Industri Migas di Indonesia yang mengutamakan Kepuasan Pelanggan”. Untuk mewujudkan visi tersebut, PT. Swadaya Abdi Manunggal memiliki misi sebagai berikut :

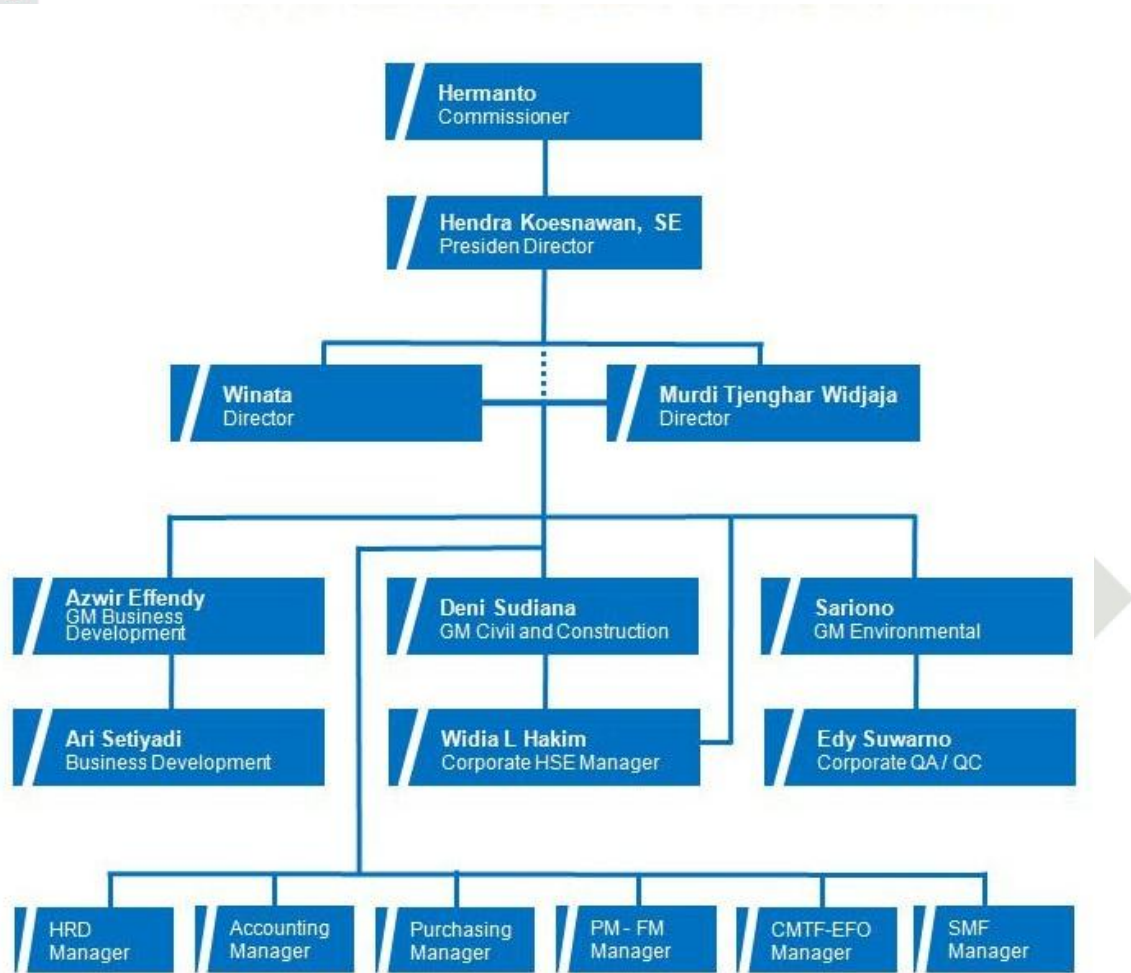
1. Mengutamakan mutu dan pelayanan untuk melebihi kepuasan pelanggan.
2. Menjadi mitra yang handal bagi industri migas.
3. Memberikan solusi bagi industri migas dengan teknologi dan sumber daya yang dimiliki.
4. Menciptakan lingkungan usaha yang sehat dalam industri migas.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan selamat dalam industri migas.
6. Mengutamakan kelestarian lingkungan dalam melaksanakan kegiatannya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Struktur Organisasi PT. Swadaya Abdi Manunggal

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Swadaya Abdi Manunggal



Sumber: PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru (2020)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,647 menyatakan bahwa insentif mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,647. Diketahui nilai  $t$  hitung (4,042) >  $t$  tabel (2,002) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.
2. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,344 menyatakan bahwa motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,344. Diketahui  $t$  hitung (3,077) >  $t$  tabel (2,002) dan Sig. (0,003) < 0,05. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.
3. Secara simultan insentif dan motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru. Diketahui  $F_{hitung}$  sebesar (45,033) >  $F_{tabel}$  (3,19) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.



4. nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,783. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,612. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif dan motivasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 61,2% terhadap kinerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Swadaya Abdi Manunggal, perusahaan bisa memberikan tambahan bentuk insentif secara proporsional yang sudah diterapkan, bisa dalam bentuk finansial maupun non finansial, diantaranya yaitu dengan memberikan bonus diluar gaji karyawan, memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang berkompeten untuk dapat lebih mengembangkan ide-ide kreatifnya dalam memajukan perusahaan, sesuai dengan ketetapan perusahaan serta mengurangi masa frekuensi pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan baik finansial maupun non finansial. Karena Insentif memiliki pengaruh yang dominan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Memberikan pujian atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik, mengakui hasil kerja karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan diluar dari target serta memberikan kewenangan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan metode karyawan itu sendiri agar karyawan tersebut tetap pada aturan yang telah disepakati oleh perusahaan. Karena variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Dan bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya, maka diharapkan hasil dari penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andra Tersiana. 2018. *Metode Penelitian*. Penerbit Yogyakarta. Yogyakarta.
- Anwar Sanusi. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Basro, Muhammad. 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenamedia Group.
- Doni Junni ,Priansa (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Egy, Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Alfabeta.
- Galaxy Mustofa “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi(Studi Pada Agen Pt. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota)” *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 7 No 2, Oktober 2017 <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jmb/article/view/7008> . Diakses 13 Agustus 2021, 15:26:48 WIB.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gracetiara Mera Diviani. 2015. “Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” [http://eprints.undip.ac.id/45641/1/06\\_DIVIANI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/45641/1/06_DIVIANI.pdf) . Diakses pada 11 November2020, 13:34:59 WIB.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kebra Kefay , Chalchissa Amentie Kero 2019 “The Effect Of Non-Financial Incentive Scheme On Employees’ Motivation (In Case Of Commercial Bank Of Ethiopia In Jimma Town)” *International Journal of Commerce and Finance*, Vol. 5, Issue 2, 2019. <http://oaji.net/pdf.html?n=2019/2748-1570514427.pdf> . 24 February2021, 15:22:09 WIB.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Remaja Rosdakrya, Bandung.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Manullang, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat.
- Mohammad Nurhasan Rasyid, Diana K. Sulianti Tobing “Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationary Jember” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 10, No. 3 September 2016. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/79516> . Diakses 13 Agustus 2021, 14:26:48 WIB
- Muhamad Rizky Alvino, Siska Maya “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smartfren Telekom” *Business Innovation & Entrepreneurship Journal* Volume 2 No.4 2020 <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/131> . Diakses 9 Agustus 2021, 15:30:08 WIB
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana
- Novita Astri Yanti. 2018. “ Analisis Pemberian Insentif Karyawan BMT Taruna Sejahtera Cabang Pabelan”. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/7725/1/tugas%20akhir.pdf> . Diakses pada 20 April 2021, 07:12:06 WIB.
- Putri Bela Nirwana dan Haryani “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indo Jaya Makmur Semarang” *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* No. 46 / Th. XXVI / April 2019. <https://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/342> . Diakses pada 13 Agustus 2021, 15:29:30 WIB
- Ryvai, Veithzal 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P, 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Slaen, Sofar, 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, In Media*, Bandung.
- Shambela, Lijan, Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Shambela. Lijan Poltak, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta..
- Unam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung. CV Pustaka Setia
- Wahna Widhianingrum “The Effect Of Giving Incentives To Employee Performance Pt. Bpr Ekadharm Magetan” *International Journal of Economics, Business*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



*and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed – International Journal* Vol-2, Issue-4, 2018 (IJEBA) ISSN: 2614-1280. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBA/article/download/359/244> . Diakses pada 17 Oktober 2021, 15:00:30 WIB

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pekanbaru, 28 September 2021

Kepada Yth,  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial**  
**Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**  
Di-  
Pekanbaru

Hal : Balasan Permohonan Izin Riset  
Lampiran : -

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor Un.04/F.VII/PP.00.9/4359/2021 tentang Permohonan Praktek Izin Riset di PT.Swadaya Abdi Manunggal dengan data mahasiswa :

Nama : **Sahrul Ivan**  
Nim : 11771100012  
Jurusan : Managemen  
Semester : IX (Sembilan)

Dengan ini kami PT.Swadaya Abdi Manunggal mendukung penuh mahasiswa tersebut diatas melakukan Riset di Perusahaan Kami, Pihak Universitas atau Mahasiswa dapat menghubungi Hp **081261821807 ( Aidil Akbar )** untuk proses pelaksanaannya.

Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami.  
PT.Swadaya Abdi Manunggal



**AIDIL AKBAR**  
HRD&GA Manager

Pekanbaru :  
Kompleks Nangka Raya Permai  
Blok D No. 4, Jl. T. Tambusai  
Pekanbaru 28282 - Riau  
Telp. +62 761 571074/5  
Fax. +62 761 571812  
Email ; admin@swadaya-am.com

Jakarta  
Cyber 2 Tower Lantai 17  
21. H.R Rasuna Said Blok X-5, Kav.13  
Kuningan - Jakarta - 12950  
Telp. +62 21 5799 8986  
Fax. +62 21 5799 8988

Duri :  
Jl. Hang Tuah No. 05  
Duri - Riau  
Telp. +62 765 997171, 94789  
Fax. +62 765 91038

Dumai :  
Jl. Jend. Sudirman No. 87-89  
Dumai 28814 - Riau  
Telp. +62 765 32777



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Lampiran 2**

**LEMBAR KUESIONER**

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamu'alaikum warahmatullahiwabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian **“Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Sahrul Ivan**  
11771100012

**1. Identitas Responden**

- a. Nama : \_\_\_\_\_
- b. Umur : \_\_\_\_\_ Tahun
- c. Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki  
( ) Perempuan
- d. Masa Kerja : \_\_\_\_\_ Tahun
- e. Pendidikan Terakhir : ( ) SD ( ) D3  
( ) SMP ( ) S1  
( ) SMA ( ) S2

**2. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Responden dapat memberikan salah satu jawaban dengan memberikan tanda checklist ( ✓ ) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
- c. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
  - Sangat Setuju (SS) : 5
  - Setuju (S) : 4
  - Netral (N) : 3
  - Tidak Setuju (TS) : 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
- d. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

**1. Variable Kinerja Karyawan (Y)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal					
2	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target kerja yang ditetapkan perusahaan					
3	Dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.					
6	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja diperusahaan					





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7	Saya menggunakan sarana prasarana baik sehingga anggaran biaya pekerjaan tidak melebihi standar perusahaan					
8	Karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dengan adanya pengawasan					

**2. Variable Insentif**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memberikan jaminan kerja terhadap karyawan					
2	Insentif yang diterima memenuhi kebutuhan hidup saya					
3	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya.					
4	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.					
5	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi					
6	Perusahaan memberikan penghargaan dan pujian pada karyawan apabila berprestasi.					
7	Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan					





**3 Variable Motivasi**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan					
2	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya					
3	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja					
4	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis					
6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
7	Atasan akan memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
9	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 3

REKAP JAWABAN RESPONDEN

INSENTIF (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.3	3.3	3.3
N	8	13.3	13.3	16.7
S	28	46.7	46.7	63.3
SS	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	11.7	11.7	11.7
S	32	53.3	53.3	65.0
SS	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	11.7	11.7	11.7
S	32	53.3	53.3	65.0
SS	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	3.3	3.3	3.3
S	27	45.0	45.0	48.3
SS	31	51.7	51.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.7	1.7	1.7
	S	29	48.3	48.3	50.0
	SS	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	5.0	5.0	5.0
	S	29	48.3	48.3	53.3
	SS	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	10.0	10.0	10.0
	S	30	50.0	50.0	60.0
	SS	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**MOTIVASI (X2)**

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	5.0	5.0	5.0
	S	32	53.3	53.3	58.3
	SS	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.3	3.3	3.3
	S	35	58.3	58.3	61.7
	SS	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	5.0	5.0	5.0
	S	29	48.3	48.3	53.3
	SS	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	10.0	10.0	10.0
	S	36	60.0	60.0	70.0
	SS	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	N	7	11.7	11.7	15.0
	S	30	50.0	50.0	65.0
	SS	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.7	1.7	1.7
N	3	5.0	5.0	6.7
S	35	58.3	58.3	65.0
SS	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.3	3.3	3.3
N	5	8.3	8.3	11.7
S	32	53.3	53.3	65.0
SS	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5.0	5.0	5.0
S	39	65.0	65.0	70.0
SS	18	30.0	30.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5.0	5.0	5.0
S	33	55.0	55.0	60.0
SS	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KINERJA (Y)**

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	6.7	6.7	6.7
	S	27	45.0	45.0	51.7
	SS	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	N	4	6.7	6.7	10.0
	S	32	53.3	53.3	63.3
	SS	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	13.3	13.3	13.3
	S	25	41.7	41.7	55.0
	SS	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	N	4	6.7	6.7	8.3
	S	26	43.3	43.3	51.7
	SS	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	N	4	6.7	6.7	10.0
	S	33	55.0	55.0	65.0
	SS	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	N	5	8.3	8.3	10.0
	S	32	53.3	53.3	63.3
	SS	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	5.0	5.0	5.0
	S	33	55.0	55.0	60.0
	SS	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	5.0	5.0	5.0
	S	33	55.0	55.0	60.0
	SS	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	





**INSENTIF (X1)**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Insentif_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.189	.331**	.082	.168	.286*	.401**	.576**
	Sig. (2-tailed)		.148	.010	.531	.200	.026	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.189	1	.681**	.426**	.402**	.273*	.357**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.148		.000	.001	.001	.035	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.331**	.681**	1	.361**	.382**	.275*	.448**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.005	.003	.034	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.082	.426**	.361**	1	.723**	.400**	.292*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.531	.001	.005		.000	.002	.024	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.168	.402**	.382**	.723**	1	.370**	.161	.651**
	Sig. (2-tailed)	.200	.001	.003	.000		.004	.218	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.286*	.273*	.275*	.400**	.370**	1	.422**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.026	.035	.034	.002	.004		.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



X1.7	Pearson Correlation	.401**	.357**	.448**	.292*	.161	.422**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.024	.218	.001		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Insentif_X1	Pearson Correlation	.576**	.709**	.747**	.667**	.651**	.639**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Hak Cipta Dihindangi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa





## MOTIVASI (X2)

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Motivasi_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.602**	.584**	.511**	.586**	.558**	.542**	.566**	.470**	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.602**	1	.643**	.553**	.548**	.557**	.542**	.330*	.464**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.584**	.643**	1	.427**	.445**	.422**	.392**	.517**	.510**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.001	.002	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.511**	.553**	.427**	1	.514**	.698**	.635**	.207	.282*	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.112	.029	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.586**	.548**	.445**	.514**	1	.607**	.577**	.473**	.404**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



X2.6	Pearson Correlation	.558**	.557**	.422**	.698**	.607**	1	.613**	.247	.343**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.057	.007	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.542**	.542**	.392**	.635**	.577**	.613**	1	.471**	.514**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.566**	.330*	.517**	.207	.473**	.247	.471**	1	.584**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.112	.000	.057	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	.470**	.464**	.510**	.282*	.404**	.343**	.514**	.584**	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.029	.001	.007	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Motiva si_X2	Pearson Correlation	.802**	.775**	.723**	.728**	.786**	.763**	.802**	.644**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa





**KINERJA (Y)**  
**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Kinerja_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.576**	.590**	.492**	.405**	.514**	.439**	.439**	.747**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.576**	1	.656**	.667**	.590**	.397**	.370**	.370**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.004	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.590**	.656**	1	.690**	.672**	.436**	.182	.182	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.163	.163	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.492**	.667**	.690**	1	.721**	.334**	.338**	.338**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.009	.008	.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.405**	.590**	.672**	.721**	1	.479**	.306	.306	.774**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.017	.017	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.514**	.397**	.436**	.334**	.479**	1	.551**	.551**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.009	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	.439**	.370**	.182	.338**	.306	.551**	1	1.000**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.163	.008	.017	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

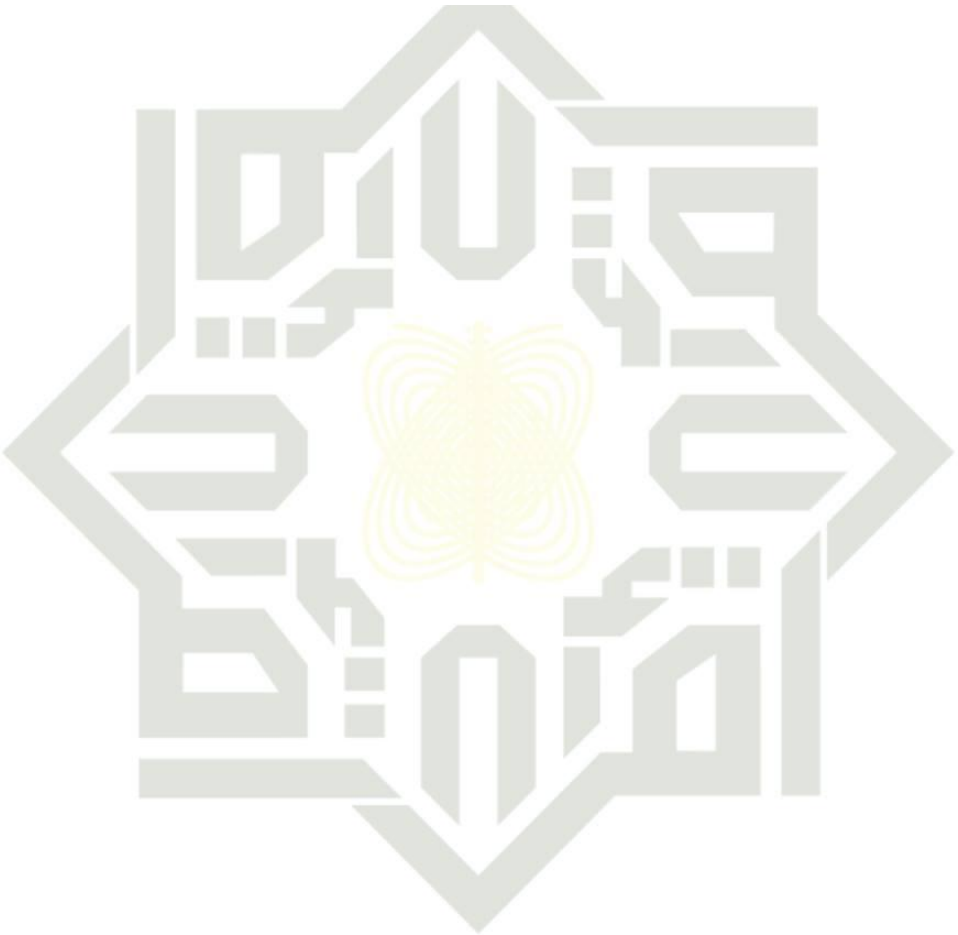
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

Y.8	Pearson Correlation	.439**	.370**	.182	.338**	.306*	.551**	1.000**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.163	.008	.017	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja_Y	Pearson Correlation	.747**	.793**	.764**	.787**	.774**	.712**	.674**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**UJI RALIBILITAS  
INSENTIF (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	8

**MOTIVASI (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

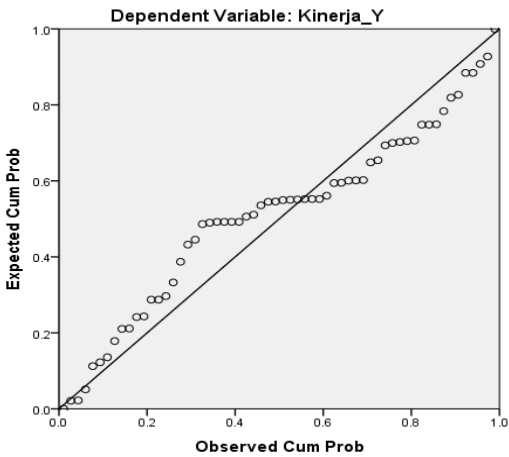
**KINERJA (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	9

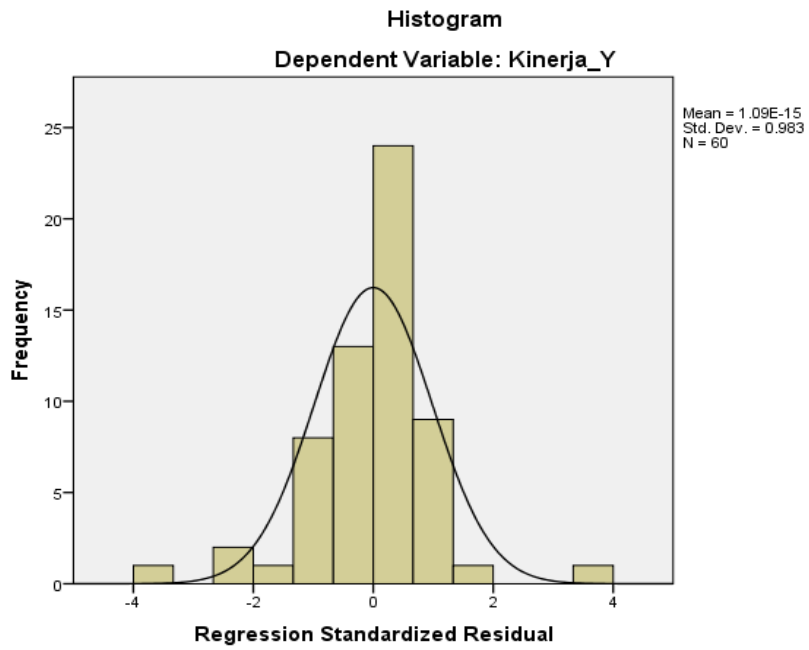
**UJI ASUMSI KLASIK  
UJI NORMALITAS**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.554	3.504		.443	.659		
	Insentif_X1	.647	.160	.479	4.042	.000	.485	2.063
	Motivasi_X2	.344	.112	.364	3.077	.003	.485	2.063

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

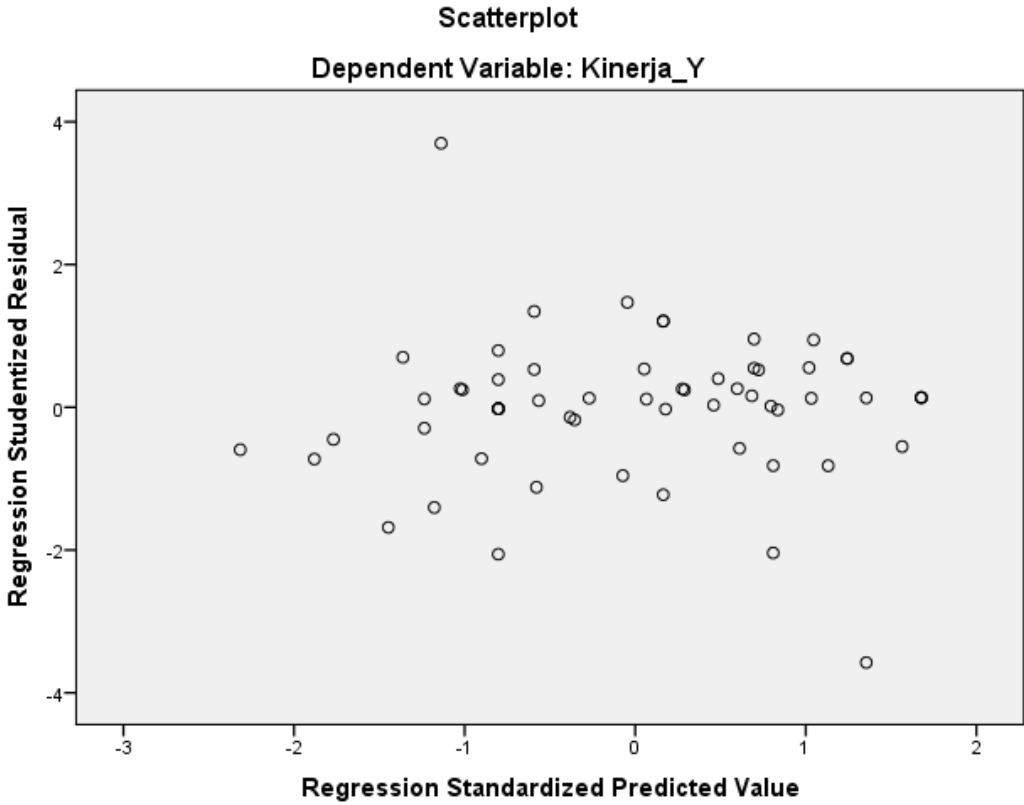




**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**UJI HETEROSKEDASTISITAS**



**UJI AUTOKORELASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 <sup>a</sup>	.612	.599	2.48886	1.820

- a. Predictors: (Constant), Motivasi\_X2, Insentif\_X1
- b. Dependent Variable: Kinerja\_Y



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.554	3.504		.443	.659
	Insentif_X1	.647	.160	.479	4.042	.000
	Motivasi_X2	.344	.112	.364	3.077	.003

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

**UJI HIPOTESIS SECARA PARSIAL (UJI T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.554	3.504		.443	.659
	Insentif_X1	.647	.160	.479	4.042	.000
	Motivasi_X2	.344	.112	.364	3.077	.003

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

**UJI HIPOTESIS SECARA SIMULTAN (UJI F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557.902	2	278.951	45.033	.000 <sup>b</sup>
	Residual	353.081	57	6.194		
	Total	910.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_X2, Insentif\_X1

**UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R2)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.612	.599	2.48886

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_X2, Insentif\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

T tabel

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60

F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079





**Lampiran 4 : Tabulasi Kuesioner**

No	Insentif (X1)							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
R.1	3	5	5	5	5	4	5	32
R.2	4	4	4	4	4	5	5	30
R.3	4	4	4	4	4	4	5	29
R.4	4	4	4	4	4	5	5	30
R.5	5	4	4	4	4	5	5	31
R.6	3	4	3	5	5	4	4	28
R.7	4	4	4	5	5	5	4	31
R.8	4	4	3	4	4	5	4	28
R.9	4	4	4	4	4	4	4	28
R.10	4	4	4	4	5	4	3	28
R.11	3	4	4	4	4	5	4	28
R.12	3	3	4	5	4	5	4	28
R.13	4	4	4	5	5	5	4	31
R.14	5	5	5	5	5	5	5	35
R.15	4	4	5	5	5	4	4	31
R.16	4	4	4	4	4	4	3	27
R.17	3	5	5	5	5	5	5	33
R.18	4	5	5	5	5	4	4	32
R.19	4	4	4	4	4	4	4	28
R.20	3	4	4	5	5	4	5	30
R.21	2	5	5	4	4	3	3	26
R.22	4	4	4	4	4	4	4	28
R.23	3	3	4	5	5	4	3	27
R.24	4	3	3	5	5	4	3	27
R.25	2	5	5	5	5	5	5	32
R.26	4	4	4	4	4	5	4	29
R.27	5	4	5	4	4	4	5	31
R.28	4	4	4	5	5	5	4	31
R.29	4	3	4	4	4	4	4	27
R.30	4	4	4	4	4	4	4	28
R.31	5	5	5	5	5	5	4	34
R.32	4	4	4	4	4	4	4	28
R.33	4	5	4	5	4	4	4	30
R.34	4	3	4	4	4	4	4	27
R.35	4	5	4	5	4	4	4	30

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R.36	4	3	4	3	3	3	4	24
R.37	5	4	5	5	5	5	5	34
R.38	4	3	3	4	4	3	4	25
R.39	5	4	5	4	5	4	4	31
R.40	5	4	4	4	5	5	4	31
R.41	5	5	5	5	5	5	5	35
R.42	5	5	5	5	5	4	5	34
R.43	3	4	4	3	4	4	3	25
R.44	5	5	5	5	5	4	5	34
R.45	5	5	5	4	5	5	5	34
R.46	5	4	5	4	4	5	5	32
R.47	5	4	4	5	5	5	5	33
R.48	5	5	5	5	5	5	4	34
R.49	5	4	5	5	4	5	5	33
R.50	5	5	5	5	5	4	5	34
R.51	5	5	5	5	5	5	5	35
R.52	4	5	5	5	4	5	5	33
R.53	5	5	5	5	5	5	4	34
R.54	4	5	5	5	5	5	4	33
R.55	5	5	5	4	4	4	4	31
R.56	5	5	5	5	5	5	5	35
R.57	4	4	4	4	4	4	4	28
R.58	5	4	4	4	4	4	5	30
R.59	5	4	5	5	5	5	5	34
R.60	4	4	4	4	4	4	4	28

NO	Motivasi (X2)									Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
R1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40
R2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	44
R6	4	4	4	3	3	3	2	4	4	31
R7	4	4	5	4	3	4	4	5	5	38
R8	4	4	5	3	3	2	2	5	5	33
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R10	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R.11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.12	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40
R.13	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39
R.14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.15	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
R.16	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
R.17	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
R.18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
R.19	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
R.20	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
R.21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
R.22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.23	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
R.24	5	4	4	5	4	4	3	4	4	37
R.25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.27	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40
R.28	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39
R.29	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34
R.30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
R.32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
R.34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.35	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
R.36	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30
R.37	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
R.38	3	4	4	3	4	4	3	4	3	32
R.39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
R.41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.42	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
R.43	4	4	3	4	4	3	4	3	3	33
R.44	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
R.45	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41
R.46	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41
R.47	4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
R.48	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38



**Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

R.49	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
R.50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
R.52	4	5	5	5	4	5	5	3	5	41
R.53	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
R.54	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41
R.55	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
R.56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
R.57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R.58	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40
R.59	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
R.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

No	Kinerja (Y)							Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
R.1	5	5	4	5	5	3	5	32
R.2	5	5	5	5	4	4	4	32
R.3	5	5	5	5	4	4	4	32
R.4	5	4	4	4	4	4	4	29
R.5	5	5	5	5	5	5	4	34
R.6	4	4	4	4	4	4	4	28
R.7	4	4	4	4	5	5	5	31
R.8	5	5	5	5	5	5	5	35
R.9	4	4	4	4	4	4	4	28
R.10	3	4	3	4	4	4	4	26
R.11	4	4	4	5	5	4	4	30
R.12	4	4	3	4	4	4	5	28
R.13	5	5	5	5	4	4	5	33
R.14	5	5	5	5	5	5	5	35
R.15	4	4	4	4	4	5	5	30
R.16	4	2	4	4	4	4	4	26
R.17	5	4	5	5	5	4	5	33
R.18	4	4	4	4	4	4	4	28
R.19	4	4	4	4	4	4	4	28
R.20	5	5	5	5	5	5	4	34
R.21	3	2	3	4	3	3	4	22
R.22	4	4	4	4	4	4	4	28
R.23	3	4	5	4	5	4	4	29





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

R.24	4	4	4	4	3	3	4	26
R.25	5	5	5	5	5	5	5	35
R.26	5	4	5	4	4	4	4	30
R.27	4	5	4	5	4	4	5	31
R.28	5	5	5	5	4	4	5	33
R.29	4	4	3	4	4	4	4	27
R.30	4	4	4	5	4	4	4	29
R.31	5	4	5	5	5	5	5	34
R.32	4	4	4	4	4	4	4	28
R.33	4	4	5	5	4	4	4	30
R.34	4	4	4	4	4	4	4	28
R.35	5	4	4	4	4	4	5	30
R.36	3	3	3	3	3	3	4	22
R.37	5	5	5	5	5	5	5	35
R.38	4	4	4	3	3	3	3	24
R.39	4	5	5	4	4	5	5	32
R.40	4	4	4	4	4	2	3	25
R.41	5	5	5	5	5	5	5	35
R.42	5	5	5	5	5	5	5	35
R.43	4	3	4	3	4	4	3	25
R.44	5	5	5	5	5	4	4	33
R.45	5	5	5	4	5	5	5	34
R.46	5	4	5	5	5	5	4	33
R.47	5	5	4	5	4	5	5	33
R.48	4	5	5	5	5	5	4	33
R.49	5	4	5	5	5	5	5	34
R.50	5	4	5	5	4	5	4	32
R.51	5	5	5	5	5	5	5	35
R.52	4	4	4	5	4	4	5	30
R.53	5	5	5	5	4	4	4	32
R.54	4	4	4	4	4	4	4	28
R.55	4	4	4	4	4	4	4	28
R.56	5	5	5	5	5	5	4	34
R.57	4	3	3	3	2	4	4	23
R.58	5	4	3	4	4	5	5	30
R.59	5	3	3	2	2	5	5	25
R.60	4	4	4	4	4	4	4	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sahrul Ivan dilahirkan di Duri, pada tanggal 28 Agustus 1999. Lahir dari pasangan Suharli dan Sri Hartati, yang merupakan anak Kedua dari tiga bersaudara. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 48 Mandau Duri Provinsi Riau. Pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan ke SMPN 10 Mandau Duri dan selesai pada tahun 2014.

Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Mandau Duri Provinsi Riau dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2017 melalui jalur SNMPTN diterima menjadi mahasiswa pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada Bulan Januari Hingga Maret 2020 melaksanakan Praktek Kerja Lapang di CV Jaya Bakti Copier Duri.

Pada Bulan Juli sampai Agustus 2020 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Babussalam Kecamatan Mandau Duri. Melaksanakan penelitian pada Oktober Tahun 2020 hingga Agustus 2021 di PT. Swadaya Abdi Manunggal Pekanbaru.

Pada tanggal 14 Oktober 2021 dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi melalui sidang tertutup Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.