

**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 KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KORSA GANDA PUTRA
PERAWANG PROVINSI RIAU**

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 :

ANNISA SALSABILA
NIM. 11970124819

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2023M/1444H



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 PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANNISA SALSABILA
 NIM : 11970124819
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KORSAGANDA PUTRA PERAWANG PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING

Dr. Patriana, SE, MM
 NIP. 19691120 200701 2 023

MENGETAHUI

KETUA PRODI MANAJEMEN

Astuti Meflinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018



Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

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 : Annisa Salsabila
NIM : 1197014819
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Korsa Ganda Putra Perawang Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
Henni Indrayani, SE, MM




Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si., M.Stat



Penguji I
Qomariah Lahamid, SE, M.Si



Penguji II
Nurlasera, SE, M.Si



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 Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Annisa Salsabila
NIM : 11970124819
Tempat/Tgl. Lahir : Datusangkar 13/07-2001
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi & Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen SI

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Insentif dan komitmen Organisasi Terhadap Prestasi
Kerja Karyawan Pada PT Korska Ganda Putra Perawang
Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* 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,
Yang membuat pernyataan



METERA
TEMPEL
28BC2AKX432762186
NIM 11970124819

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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 KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KORSA
GANDA PUTRA PERAWANG PROVINSI RIAU

Oleh :

ANNISA SALSABILA
NIM. 11970124819

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Korsas Ganda Putra Perawang Kec. Tualang Kab. Siak Provinsi Riau. Populasi dari penelitian ini adalah pekerja PT. Korsas Ganda Putra berjumlah 35 orang. Penelitian menggunakan analisis data berbentuk kuantitatif dengan metode regresi linear berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Korsas Ganda Putra Perawang Kec. Tualang Kab. Siak Provinsi Riau. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Korsas Ganda Putra Perawang Kec. Tualang Kab. Siak Provinsi Riau. Secara simultan variabel insentif dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Korsas Ganda Putra Perawang Kec. Tualang Kab. Siak Provinsi Riau. Nilai square sebesar 0,557 atau 55% berarti variabel prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh insentif dan komitmen organisasi sementara sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Insentif, Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja 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
**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL INCENTIVES AND
COMMITMENT ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT.
KORSA GANDA PUTRA PERAWANG PROVINSI RIAU**

By :
ANNISA SALSABILA
11970124819

This study aims to determine the effect of incentives and organizational commitment on employee performance at PT. Korsas Ganda Putra Perawang Kec. Tualang Kab. Siak Provinsi Riau. The population of this study are employees of PT. Korsas Ganda Putra totaled 35 people. The study used quantitative data analysis using multiple linear regression methods and data were analyzed using the SPSS program. The results of this study indicate that incentives affect employee performance at PT. Korsas Ganda Putra Perawang Kec. Tualang Kab. Siak Provinsi Riau. Organizational commitment affects employee performance at PT. Korsas Ganda Putra Perawang Kec. Tualang Kab. Siak Provinsi Riau. Simultaneously the incentives and organizational commitment variables have a significant effect on the work performance of employees of PT. Korsas Ganda Putra Perawang Kec. Tualang Kab. Siak Provinsi Riau. A square value of 0.557 or 55% means that employee performance variables are influenced by incentives and organizational commitment while the remaining 45% is influenced by other variables not used in this study.

Keyword : Incentive, organizational commitment, employee performance

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.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alam, 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 Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Korsa Ganda Putra Perawang Kec. Tualang Kab. Siak Provinsi Riau”.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian oral Munaqasyah 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. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Keluarga besar Marnida Family, keluarga tercinta, Ayahanda Irman, Ibunda Jasmara, Kakak Ladiana Siska S.Pd dan adik

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.

- Syifa Azzahra. Yang banyak memberikan doa, dukungan dan semangat sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Bapak Fakhurrozi, SE,MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Ibu Dr. Putriana, SE, MM 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.

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. Terima kasih kepada PT. Korsa Ganda Putra yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Sahabat seperjuangan Vivi, Yola, Restu, Yasya, Idhlal, Bagasta, Rozi, Fadri.

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, 19 Juni 2023

Penulis

ANNISA SALSABILA
NIM. 11970124819

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

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Insentif	17
2.2.1 Pengertian Insentif	17
2.2.2 Jenis – jenis insentif	18
2.2.3 Tujuan Pemberian Insentif	20
2.2.4 Sifat Dasar Insentif.....	21
2.2.5 Faktor – faktor Mempengaruhi Insentif.....	21
2.2.6 Indikator Insentif.....	22
2.2.7 Bentuk Insentif	23
2.2.8 Program Insentif.....	23
2.3 Komitmen Organisasi.....	25
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	25
2.3.2 Faktor – faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi	26
2.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi	30
2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi	31
2.4 Prestasi Kerja.....	32
2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja	32
2.4.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	34
2.4.3 Unsur – unsur Prestasi Kerja.....	34

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.

2.4.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	36
2.4.5 Indikator Prestasi Kerja	37
2.5 Pengaruh Antar Variabel	38
2.5.1 Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja	38
2.5.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja.....	38
2.6 Pandangan Islam.....	39
2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Insentif	39
2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Komitmen Organisasi	40
2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Prestasi Kerja.....	41
2.7 Penelitian Terdahulu.....	42
2.8 Kerangka Pemikiran	45
2.9 Konsep Operasional Variabel.....	47
2.10 Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	51
3.2 Jenis Dan Sumber Data	51
3.2.1 Data Kuantitatif.....	51
3.2.2 Data Primer	51
3.2.3 Data Sekunder	51
3.3 Populasi Dan Sampel	52
3.3.1 Populasi	52
3.3.2 Sampel.....	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.4.1 Angket (Kuesioner).....	53
3.4.2 Wawancara.....	53
3.5 Analisis Data	53
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif	54
3.6 Uji Kualitas Data.....	54
3.6.1 Uji Realibilitas	54
3.6.2 Uji Validitas	54
3.7 Uji Asumsi Klasik	55
3.7.1 Uji Normalitas	55
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	55
3.7.3 Uji Autokorelasi.....	56
3.7.4 Uji Heteroskedastisitas.....	56
3.8 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	56
3.9 Uji Hipotesis.....	57
3.9.1 Uji Parsial (Uji T).....	57
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	58
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi.....	59
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	60
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	60
4.2 Sturuktur Atau Bagian Organisasi	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.

4.3	Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab.....	62
4.4	Aktivitas Perusahaan.....	71
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		73
5.1	Karakteristik Responden	73
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
5.1.2	Responden Berdasarkan Usia.....	74
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
5.1.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
5.2	Deskriptif Variabel Penelitian.....	75
5.2.1	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	75
5.2.2	Insentif(X1)	77
5.2.3	Komitmen Organisasi (X2).....	78
5.3	Uji Kualitas Data.....	79
5.3.1	Uji Validitas	80
5.3.2	Uji Realibilitas	82
5.4	Uji Asumsi Klasik	83
5.4.1	Uji Normalitas.....	83
5.4.2	Uji Multikolonieritas.....	84
5.4.3	Uji Autokorelasi.....	85
5.4.4	Uji Heteroskedastisitas.....	85
5.5	Analisis Data	86
5.5.1	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....	86
5.5.2	Uji Parsial (Uji T)	88
5.5.3	Uji Simultan (Uji F)	90
5.5.4	Koefisien Determinasi (R ²).....	91
5.6	Pembahasan Hasil Penelitian	92
5.6.1	Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Korsa Ganda Putra Perawang Kec. Tualang Kab. Siak Provinsi.....	92
5.6.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Korsa Ganda Putra Perawang Kec. Tualang Kab. Siak Provinsi	93
5.6.3	Pengaruh Insentif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Korsa Ganda Putra Perawang Kec. Tualang Kab. Siak Provinsi.....	94
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		96
6.1	Kesimpulan	96
6.2	Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA		98
LAMPIRAN.....		100

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 TABEL

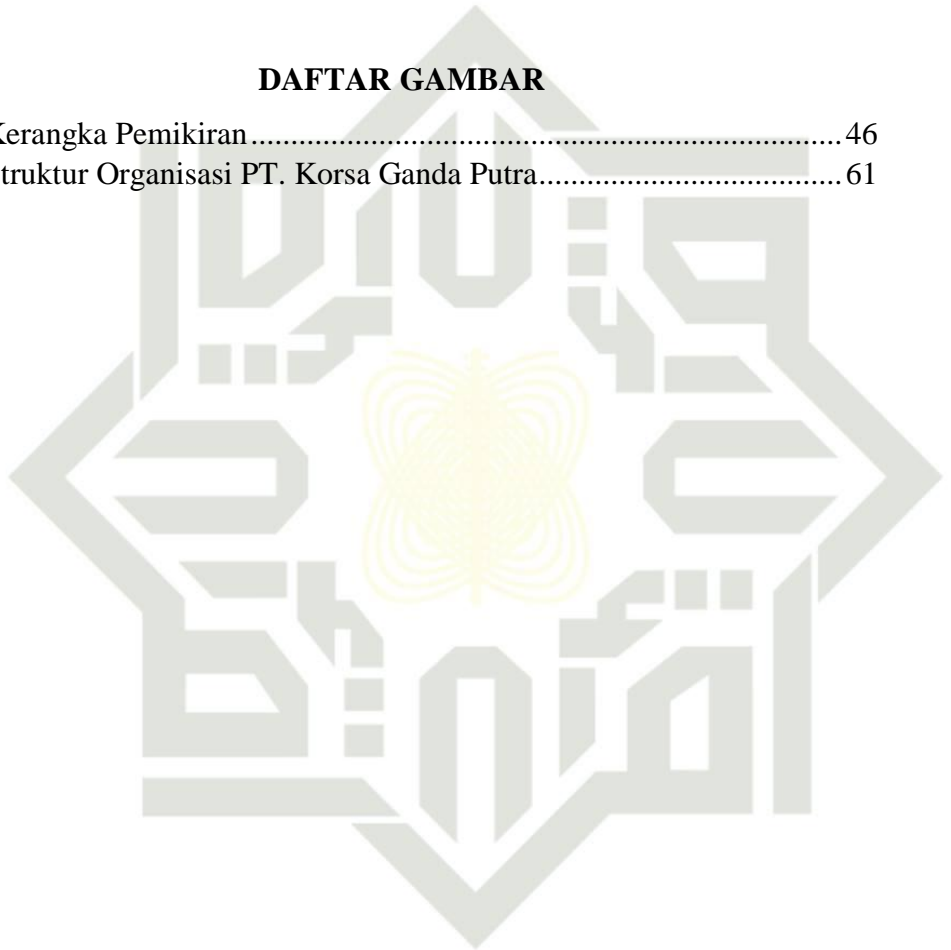
Tabel 1.1	Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pada PT. Korsa Ganda Putra ...	3
Tabel 1.2	Daftar Pemberian Gaji PT. Korsa Ganda Putra	4
Tabel 1.3	<i>Turn Over</i> Karyawan	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	47
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Prestasi Kerja (Y)	76
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Insentif (X1)	77
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Komitmen Organisasi (X2).....	78
Tabel 5.8	Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 5.9	Uji Validitas Insentif (X1)	81
Tabel 5.10	Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)	82
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	83
Tabel 5.12	Uji Normalitas.....	83
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	84
Tabel 5.14	Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	85
Tabel 5.15	Uji Heteroskedastisitas.....	86
Tabel 5.16	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 5.17	Hasil (Uji t) X1 Terhadap Y	88
Tabel 5.18	Hasil (Uji t) X2 Terhadap Y	89
Tabel 5.19	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	90
Tabel 5.20	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R ²).....	91

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 GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Korsa Ganda Putra.....	61



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

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman sekarang perusahaan lebih mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, karena sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia didalamnya dapat mengatur organisasi sehingga akan terwujud tujuan kepuasan kerja karyawan. Bagi sebagian karyawan uang merupakan salah satu untuk bertahan hidup, namun beberapa orang mengatakan bahwa uang hanyalah salah satu dari banyaknya kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Banyak organisasi tidak berjalan dengan lancar yang penyebabnya bukan karena modal melainkan karena buruknya manajemen yang dimiliki termasuk manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting di perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang dan jasa. Bagaimanapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan serta pelaksanaan misinya dikelola 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.

diatur oleh manusia, maka dari itu organisasi tidak akan berjalan sempurna jika tidak ada campur tangan manusia.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan pimpinan organisasi bisa memberikan insentif karena dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Jika kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi maka mereka akan mendapatkan kepuasan, kepuasan inilah yang menyebabkan prestasi kerja demi meningkatkan komitmen organisasi tersebut. Salah satu untuk meningkatkan komitmen karyawan dengan memberikan balasan berupa insentif agar dalam diri mereka timbul semangat kerja lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat.

Prestasi kerja menurut **Mangkunegara (2017)**, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang sangat baik bagi perusahaan, oleh karena itu PT. Korsa Ganda Putra sangat memperhatikan prestasi kerja karyawannya, dengan prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan guna memperoleh pemanfaatannya.

Berikut ini adalah data prestasi kerja pada tahun 2019-2022 Pada PT. Korsa Ganda Putra :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pada PT. Korsa Ganda Putra

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Target Pencapaian Nilai Indeks Kumulatif Prestasi Kerja					
			A	%	B	%	C	%
1	2019	60	42	70%	12	20%	6	10%
2	2020	55	33	60%	11	20%	11	20%
3	2021	52	35	67%	10	20%	7	13%
4	2022	50	40	80%	8	16%	2	4%

Sumber : PT. Korsa Ganda Pura (2022)

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan hasil penilaian prestasi kerja pegawai selama 4 tahun terakhir. Terfokus pada tahun 2019 dimana pegawai mendapatkan nilai A sebanyak 42 orang, nilai B 12 orang dan nilai C 6 orang. Pada tahun 2020 dimana pegawai mendapatkan nilai A sebanyak 33 orang, nilai B dan C sebanyak 11 orang. Pada tahun 2021 pegawai yang mendapatkan nilai A sebanyak 33 orang, nilai B sebanyak 10 orang dan nilai C sebanyak 7 orang. Pada tahun 2022 pegawai yang mendapatkan nilai A sebanyak 40 orang, nilai B sebanyak 8 orang dan nilai C sebanyak 2 orang.

Masih terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan penilaian prestasi kerja dengan kategori cukup. Ini terjadi karena karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini dapat menghambat proses kegiatan sehingga tidak berjalan sesuai yang diinginkan. Jika terus dibiarkan maka akan berdampak buruk pada produktifitas kerja yang kemudian berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Kecenderungan menurunnya penilaian prestasi kerja karyawan tentu sangat erat kaitannya dengan insentif.

Pemberian insentif berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja dimana dapat mengetahui

- 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.

seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan rencana. Hasilnya dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan yang dilakukan dalam mencapai apa yang telah direncanakan. Prestasi kerja yang dilakukan dengan cara menghitung nilai capaian kinerja pelaksanaan kebijakan maka prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap capaian-capaian indikator yang telah disepakati.

Dapat dijelaskan bahwa pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap prestasi karyawan Pada PT. Korsa Ganda Putra. Jika prestasi kerja pegawai mengalami penurunan maka perusahaan tidak dapat memberikan imbalan berupa insentif pada pegawai dan juga sebaliknya jika prestasi kerja mengalami peningkatan maka perusahaan memberikan imbalan berupa insentif pada pegawai.

Berikut data pemberian insentif Pada PT. Korsa Ganda Putra

Tabel 1.2 Daftar Pemberian Insentif PT. Korsa Ganda Putra Tahun 2022

NO	Bidang Perusahaan	Jumlah Karyawan	Bentuk Insentif			
			Finansial			Non Finansial Penghargaan (1 x setahun)
			Bonus (1 x setahun)	Upah Lembur (1 x sebulan)	THR (1 x setahun)	
1	Manajer	1	✓	✓	✓	✓
2	Admin	2	1	✓	✓	1
3	Accounting	2	1	✓	✓	1
4	Staf Gudang	3	✓	✓	✓	✓
5	Mandor	7	2	✓	✓	2
6	Pekerja	35	5	5	✓	5
	Total	50	9	5	50	9

Sumber: PT. Korsa Ganda Putra (2022)

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat pemberian insentif yang diberikan PT. Korsa Ganda Putra kepada karyawannya yaitu berupa bonus, upah lembur, THR dan penghargaan. Pada bentuk insentif yang berupa finansial, setiap karyawan mendapatkan bonus 1 kali setahun jika prestasi kerja mereka dinilai

sangat baik, dan karyawan mendapatkan upah lembur 1 kali sebulan sesuai dengan jam lembur yang didapatkan, sedangkan THR diberikan kepada karyawan 1 kali setahun.

Terdapat beberapa karyawan tidak mendapatkan bonus. Pada bidang admin 1 orang tidak mendapatkan bonus, *accounting* 1 orang, mandor 2 orang dan pekerja 5 orang. Ini terjadi karena beberapa karyawan tersebut tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, salah satu pekerjaan yang dilakukan yaitu pembuatan struktur bangunan dan tidak menyelesaikan pekerjaannya, seperti pergantian pum dan generator pada mesin pabrik. Sehingga karyawan tersebut tidak mendapatkan nilai yang baik dalam penilaian prestasi kerja. Dan beberapa pekerja ada yang tidak mendapatkan upah lembur karena mereka tidak mendapatkan jam lembur.

Pada bentuk insentif non financial, setiap karyawan mendapatkan penghargaan yang diberikan perusahaan jika kemampuan kerja mereka dinilai sangat baik dan karyawan tersebut memiliki prestasi di PT. Korsia Ganda Putra. Pada insentif non financial ini terdapat beberapa karyawan yang tidak mendapatkan penghargaan, pada bidang admin 1 orang, *accounting* 1 orang, mandor 2 orang, dan pekerja lapangan 5 orang.

Tujuan insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan – tujuan organisasi atau perusahaan dengan menawarkan perangsang *financial* diatas melebihi upah dan gaji dasar agar karyawan tersebut dapat mempunyai prestasi kerja yang lebih baik.

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.

Sebesar apapun insentif yang diperoleh karyawan dari perusahaan tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan tersebut, jika tidak didukung komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Tingginya komitmen yang dimiliki seorang karyawan ditampakkan dalam menyikapi pekerjaannya, mereka selalu bangga dan puas atas pekerjaan yang dilakukan, bekerja tekun dan bersungguh – sungguh.

Selain mendapatkan insentif, komitmen kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Sebab komitmen kerja merupakan keinginan dari diri pegawai untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan bersedia untuk bekerja keras dalam upaya mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Hal ini sudah jelas dikatakan bahwa upaya peningkatan prestasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat tergantung pada seberapa baik insentif yang diberikan perusahaan pada pegawai.

Komitmen menurut **Wibowo (2016)**, adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi

Tabel 1.3 Turn Over Karyawan

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk / Tahun		Jumlah Karyawan Akhir Tahun Jumlah	LTO (%)
			Masuk	Keluar		
1	2019	60	5	10	55	17,3%
2	2020	55	8	11	52	20,5%
3	2021	52	8	10	50	19,6%
4	2022	50	7	12	45	25,2%

Sumber : PT. Korsu Ganda Putra (2022)

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat rekapitulasi *Turn Over* karyawan pada PT. Korsa Ganda Putra dari tahun 2019 – 2022 terjadi secara fluktuatif dan tingginya tingkat karyawan yang keluar tiap tahunnya tidak simbang dengan jumlah karyawan yang masuk. Menurut **Gallup, Inc** yaitu perusahaan Konsultasi Manajemen Kinerja Global Asal Amerika Serikat, Gallup menyatakan *turnover* yang ideal adalah maksimal 10% dalam setahun. Sedangkan pada PT. Korsa Ganda Putra dari tahun 2019 – 2022 hasil LTO melebihi 10%. Beberapa faktor yang memicu terjadinya karyawan mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan yaitu karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja di perusahaan, karyawan merasa tidak dilibatkan dalam kegiatan perusahaan, dan kurangnya motivasi perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil wawancara dengan HRD, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan memilih untuk tetap bertahan dalam perusahaan tersebut dan akan bekerja secara optimal dalam mengerjakan tugasnya serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dilakukan pegawai karena pegawai merasa nyaman dan puas bekerja di perusahaan tersebut sebab perusahaan memberikan *feedback* yang adil. Begitupun juga sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen kerja yang rendah terhadap perusahaan maka pegawai tersebut tidak akan bekerja secara optimal sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan terhadap prestasinya.

Adapun permasalahan lainnya yang diduga yaitu kesadaran dari diri individu seorang karyawan yang kurang komit dalam melaksanakan tugasnya,

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.

yang mana tidak loyal dalam mengemban tugas sehingga pekerjaan terbengkalai atau dibiarkan begitu saja karena menganggap pekerjaan itu mudah dan terlalu santai dalam bekerja. Ini menandakan bahwa karyawan tersebut tidak loyal dengan pekerjaan yang dilakukannya. Salah satu pekerjaan yang dilakukan yaitu *service* pada pompa, perakitan mesin pabrik dan *maintenance* lainnya.

Komitmen organisasi PT. Korsa Ganda Putra dilihat tidak begitu menonjol, sehingga hubungan yang dapat saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan tidak terjalin. Komitmen organisasi penting karena dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Selain mempengaruhi prestasi kerja karyawan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang ditentukan, komitmen yang tinggi juga dapat menjadikan individu lebih mementingkan perusahaan daripada kepentingan pribadinya dan berusaha untuk bekerja optimal dalam perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.

Dapat dilihat juga bagi karyawan yang tidak bisa berkomitmen dalam pekerjaan juga akan berdampak pada pemberian insentif yang diberikan. Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja sumber daya manusia yang baik. Hal ini didukung dengan kemampuan kerja yang baik juga. Kemampuan sendiri merupakan kapasitas atau minat yang dimiliki karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga kemampuan kerja yang dimiliki dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

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.

Pada PT. Korsa Ganda Putra merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi dan konsultan proyek yang telah lama menjalin kerja dengan beberapa perusahaan perindustrian pengolahan minyak kelapa sawit atau CPO khususnya didaerah Riau dan sekitarnya, pelayanan jasa yang diberikan oleh PT. Korsa Ganda Putra ini adalah jasa perbaikan dan jasa pemeliharaan pada mesin dan alat produksi di perusahaan-perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit / CPO.

Berdasarkan uraian diatas, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan komitmen organisasi terhadap prestasi pegawai pada PT. Korsa Ganda Putra diatas dengan judul: **“Pengaruh Insentif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Korsa Ganda Putra”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dari penelitian ini :

1. Apakah ada pengaruh insentif secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Korsa Ganda Putra?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Korsa Ganda Putra?
3. Apakah ada pengaruh insentif dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Korsa Ganda Putra?

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.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Korsa Ganda Putra.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Korsa Ganda Putra.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Korsa Ganda Putra.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan bermanfaat untuk mengukur, mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh selama perkuliahan khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasusnya mengenai Pengaruh Insentif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Korsa Ganda Putra.

2. Bagi 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.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan sekaligus pemikiran dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawannya.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah referensi yang ada dan dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan penerapan ilmu yang telah penulis dapat selama masa perkuliahan Manajemen.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian yang dilakukan, dilanjutkan dengan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian kemudian disusun secara sistematis.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini merupakan uraian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian, kerangka penelitian serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang muncul dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini Penulis akan menguraikan tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan analisa data.

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 PT. KORSA GANDA PUTRA

Bab ini Penulis menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, moto, visi dan misi serta aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan penjelasan tentang hasil penelitian yang diperoleh baik langsung maupun tidak langsung didasarkan pada konsep – konsep teori pada telaah pustaka.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini Penulis mengemukakan beberapa kesimpulan pembahasan dan saran – saran didasari dari hasil penelitian Penulis sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan.

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 II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

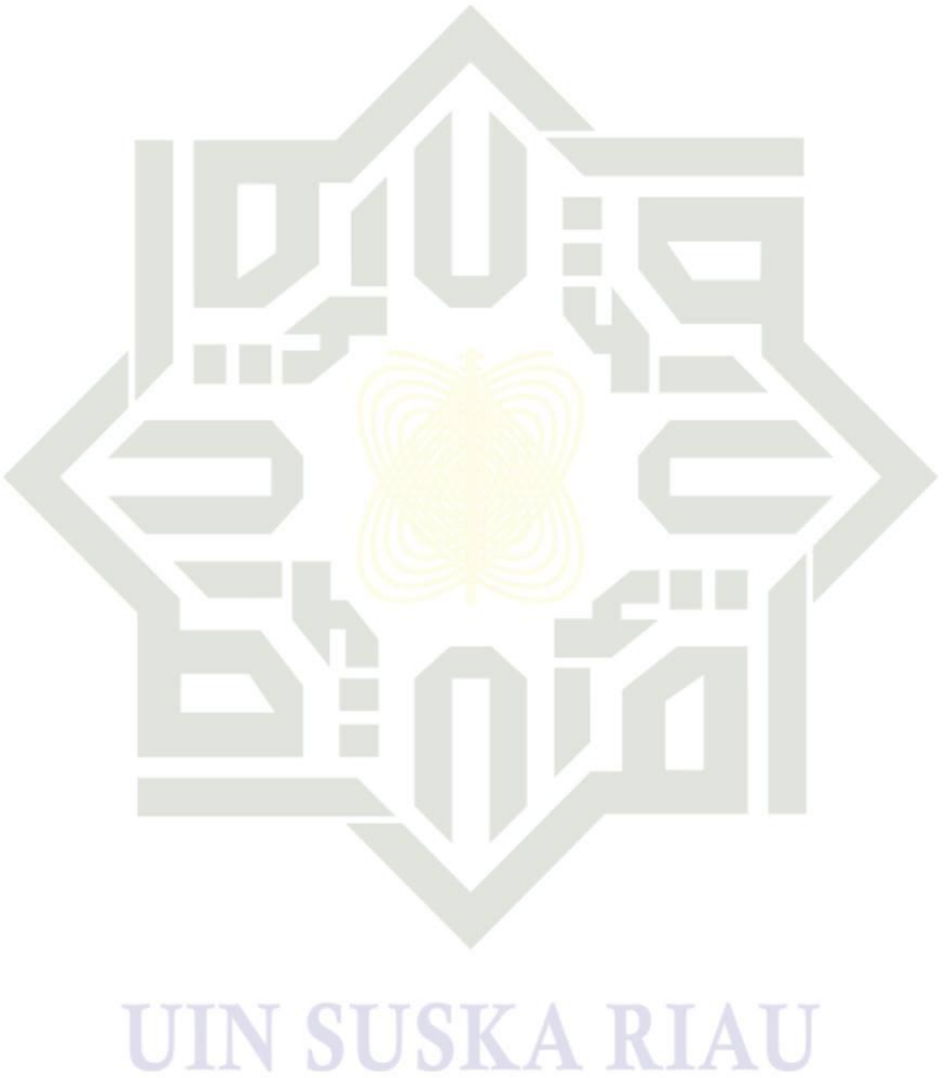
Manajemen Sumber Daya Manusia digunakan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia yang berada dalam lingkup perusahaan, yang tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan dan juga karyawannya suatu konsep kerja yang efektif baik secara kuantitas maupun kualitas. Tanpa sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan lancar sebagaimana mestinya meskipun telah memasuki setiap perusahaan tetapi jika pelaku dari mesin tersebut manusia tidak bisa membuat peranan yang diinginkan maka otomatisasi akan sia-sia.

Menurut **Sutrisno (2017)**, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang berupa pegawai yang telah siap, mampu serta siaga dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Hasibuan (2017)**, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang dapat mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja supaya aktif dan efisien dalam terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Mangkunegara dalam Kojongjian (2021)**, manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,



© 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.

pemberian balas jasa, penyatuan, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Dari beberapa menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang memiliki suatu proses perencanaan, pengorganisasian serta pemberian kompensasi didalam organisasi yang tujuannya untuk mencapai kesejahteraan dalam perusahaan tersebut.

2.1.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial ini dimana organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan yang dimiliki oleh masyarakat yang mana dampak negatifnya minim. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat gunanya untuk memecahkan masalah sosial seperti proyek perbaikan lingkungan serta program pelatihan dan pengembangan lainnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional ini dibuat agar dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dimasa yang akan datang sesuai harapan didalam organisasi tersebut.

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. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional ini bertujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi yang ada didalamnya.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual merupakan organisasi yang dicapai melalui aktivitas dalam organisasi yang tujuannya dalam bentuk pribadi karyawan. Tujuan pribadi ini sangat tidak harmonis dalam perusahaan karena dapat membuat masalah yang ada didalamnya yang dapat membuat kita keluar dari perusahaan.

Menurut: **Hasibuan (2017)**, fungsi manajemen dapat meliputi :

a. Perencanaan (*planning*)

Merupakan fungsi yang didalamnya terdapat program pengelolaan sumber daya manusia yang dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dengan cara mendesain struktur hubungan antar pekerja termasuk pembagian, wewenang dan tanggung jawab.

c. Pengarahan (*directing*)

Merupakan fungsi dimana para pekerja mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuannya.

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.

d. pengendalian (*controlling*)

Merupakan fungsi yang didalamnya terdapat pengawasan serta pengendalian terhadap kegiatan yang dilakukan yang gunanya untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah diselesaikan.

e. Pengadaan (*procurement*)

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*development*)

Merupakan proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*compensasion*)

Merupakan pemberian balas jasa secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*) uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama untuk saling menguntungkan dalam perusahaan.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Merupakan kegiatan untuk memelihara serta meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

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.

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dimana kuncinya untuk mewujudkan tujuan yang maksimal. Dengan tidak adanya kedisiplinan maka tujuan tersebut akan sulit untuk terwujud.

k. Pemberhentian (*separation*)

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan karena keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun maupun yang disebabkan oleh hal – hal lainnya.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Menurut **Hasibuan (2017)**, Insentif merupakan bentuk tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang prestasinya diatas rata – rata sehingga mereka mendapatkan tambahan balas jasa berupa insentif.

Menurut **Sinambela (2017)**, insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal yang harus dilakukan oleh perusahaan agar karyawan tetap semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut **Moehariono (2018)**, insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Maksudnya insentif merupakan hal

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.

yang harus diperhatikan dan untuk dibangun agar dapat meningkatkan gairah karyawan sehingga lebih rajin bekerja untuk mendapatkan hasil yang lebih baik agar terciptanya efektifitas karyawan.

Menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa insentif ialah kompensasi merupakan salah satu bentuk balas jasa yang mengaitkan dengan gaji untuk meningkatkan produktivitas dimana diberikan sebagai penghargaan kepada karyawan yang bekerja melampaui batas yang telah ditentukan.

2.2.2 Jenis – jenis insentif menurut Sinambela (2017), yaitu :

1. Insentif Finansial

a. Bonus

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

b. Komisi

Komisi ialah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Komisi biasanya dibayarkan sebagai bagian penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.

c. Pembagian Keuntungan

Model pembagian keuntungan ini biasanya bermacam – macam, tetapi juga mencakup pembayaran berupa sebagian dari

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.

laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pegawai.

d. Insentif non-finansial

Terdapat berbagai macam bentuk insentif non-finansial, yaitu :

1. Pemberian gelar (title) secara resmi
2. Pemberian balas jasa
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian promosi jabatan
5. Pemberian hak untuk memakai atribut dan fasilitas organisasi
6. Pemberian pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informal

Menurut **Sofyandi (2008)**, insentif harus diberikan secara adil dengan cara :

1. Besarnya insentif yang ditetapkan perusahaan.
2. Peningkatan insentif sesuai dengan kontribusi dalam mencapai target.
3. Ketetapan serta kelancaran insentif diberikan tanpa mengalami penundaan.

Menurut **Pangabean (2004)**, mengemukakan syarat dalam pemberian insentif, yaitu

1. Sederhana, merupakan peraturan dimana insentif harus jelas, singkat serta dapat dimengerti.

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. Spesifik, karyawan dapat mengetahui apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, sasaran yang diukur atas dalam menentukan insentif.

2.3 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dilakukan agar secara finansial karyawan merasa terpenuhi, dengan diberikannya kebutuhan tersebut maka diharapkan karyawan dapat bekerja lebih semangat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik untuk kedepannya. Menurut **Panggabean (2010)**, dijelaskan bahwa tujuan dari pemberian insentif ialah memberikan tanggung jawab serta dorongan kepada karyawan, insentif juga menjamin bahwa karyawan akan meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan yang ada didalam perusahaan. Menurut **Sutrisno Edy (2011)**, dijelaskan bahwa dalam pemberian insentif dimana lebih menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan serta mempertahankan karyawan sehingga karyawan merasa lebih senang dalam bekerja.

Dari teori – teori diatas dijelaskan bahwa tujuan dalam pemberian insentif itu agar para karyawan semangat dalam melakukan pekerjaannya serta menghargai prestasi kerja yang telah mereka capai untuk memperoleh karyawan yang bermutu dengan mempunyai skill sehingga bisa mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

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.

2.2.4 Sifat Dasar Insentif

Menurut **Martoyo dalam Diviani (2015)**, dijelaskan bahwa sifat dasar dalam pemberian insentif sebagai berikut :

1. Sistem pembayaran dilakukan secara sederhana, sehingga mudah dimengerti oleh karyawan yang bersangkutan.
2. Upah Insentif diterima harus benar – benar dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Pelaksanaan upah insentif hendaknya cukup cepat, agar karyawan yang memiliki prestasi lebih cepat merasakan nikmatnya.
4. Dalam menentukan standar kerja mereka hendaknya harus secermat mungkin maksudnya tidak terlalu tinggi sehingga tidak terjangkau oleh umumnya karyawan dan tidak terlalu rendah sehingga tidak terlalu mudah dicapai.
5. Besarnya upah normal dengan standar per jam hendaknya cukup bagi pekerja yang telah giat.

2.2.5 Faktor – faktor Mempengaruhi Insentif

Menurut **Handoko dalam Novita Astri Yanti (2017)**, faktor – faktor yang mempengaruhi insentif, yaitu :

1. Kinerja

Sistem insentif ini secara langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan.

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. 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 layak karyawan.

4. Keadilan

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

5. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan merupakan suatu usaha untuk membandingkan nilai suatu jabatan – jabatan lain didalam suatu organisasi.

2.2.6 Indikator Insentif

Menurut **Hasibuan (2012)**, indikator insentif, yaitu :

1. Jaminan Sosial
2. Bonus
3. Pemberian penghargaan
4. Kenaikan pangkat
5. Promosi
6. Komisi
7. Pembagian Laba

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.

2.2.7 Bentuk Insentif

Hasibuan (2017), mengatakan bahwa bentuk – bentuk insentif terdiri dari :

1. Nonmaterial Insentif

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya seperti, piagam, medali atau piala.

2. Social Insentif

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti, promosi mengikuti pendidikan dan naik haji.

3. Material Insentif

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya dalam bentuk uang maupun barang. Material insentif ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

2.2.8 Program Insentif

Marwan Syah dan Mukram dalam Sinambela (2017), terdapat beberapa program insentif antara lain :

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.

a. *Piece Work* (Upah per output)

Sistem ini memberikan imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan. Berdasarkan upah harian atau mingguan ditentukan dengan jumlah unit yang dihasilkan.

b. *Production Bonus* (Bonus Produksi)

Merupakan insentif yang dibagikan kepada pegawai yang kerjanya melebihi sasaran output yang ditetapkan. Biasanya para pekerja menerima upah pokok bila mereka dapat menghasilkan output di atas standar yang mereka peroleh akan mendapatkan bonus. Bonus produktif biasanya dapat diberikan kepada para pekerja yang dapat menghemat waktu.

c. *Commissions* (Komisi)

Merupakan insentif yang diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya berlaku untuk pekerjaan wiraniaga atau agen real state.

d. *Maturity Curve* (Kurva Kematangan)

Merupakan bentuk insentif diberikan untuk para pekerja yang memiliki unjuk gigi tinggi dapat dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.

e. *Merit Raises* (Upah Kontribusi)

Merupakan kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk kerja. Kenaikan ini biasanya diputuskan oleh

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.

atasan langsung pekerja sering kali dengan bekerja sama pada atasan yang lebih tinggi.

f. *Nomonetary incentives* (Insentif Nonmateri)

Merupakan insentif yang diberikan sebagai penghargaan atas unjuk kerja yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan atau kegiatan pengabdian masyarakat. Misalnya pemberian penghargaan seperti, plakat, sertifikat, liburan, cuti dan insentif lainnya.

g. *Executives incentives* (Insentif Eksekutif)

Merupakan bentuk insentif bagi eksekutif berupa uang tunai, stok option (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu) atau performance objectives.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan tentang seberapa loyal seseorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setia terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan organisasi, kesediaan untuk tetap menerima nilai-nilai bersama, dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan organisasi.

Menurut **Wibowo (2016)**, komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian

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 organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Edison, Anwar dan Komariya (2016)**, komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut **Priansa (2018)**, komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang 24 tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai - nilai dan tujuan organisasi.

Menurut beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan peraturan perusahaan yang telah di sepakati bersama dalam bekerja dan juga merupakan sebuah kepercayaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari sebuah pekerjaan dalam suatu organisasi.

3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Priansa (2018), Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Personal
 - a. Ciri kepribadian

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrover, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim 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.

menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

c. Tingkat pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir atau terealisasi, sehingga komitmennya semakin rendah.

d. Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kareirnya, sehingga komitmennya semakin tinggi.

e. Status perkawinan

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan organisasinya.

f. Tingkat keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen 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.

2. Situasional

a. Nilai (value) tempat kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterkaitan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap pegawai untuk berbagi dan membangun hubungan erat.

b. Keadilan organisasi

Meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik pekejaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja internal.

d. Dukungan organisasi

Mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi, hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai menyatakan bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

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. Posisional

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima wewenang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi akan lebih tinggi.

b. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosial ekonomi berbagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat dari pada pegawai atau karyawan.

Meshane dan Vonglinow dalam Wibowo (2016), menyatakan bahwa memandang organisasi sebagai loyalitas organisasional. Diantaranya yang terdapat faktor-faktor yaitu:

1. *Jastice and support* (keadilan dan dukungan).

Organisasi yang memenuhi atau mendukung kesejahteraan para pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

2. *Shared values* (nilai bersama).

Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi

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. *Trust* (kepercayaan).

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko.

4. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional).

Menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.

5. *Employee involvement* (Pelibatan pekerja).

Pekerja merasa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang megarahkan masa depan organisasi.

2.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut **Busro (2018)**, mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

- 1) *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
- 2) *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain berhubungan dengan keluarnya pegawai dari 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.

- 3) Normative commitment, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Menurut **Yusuf (2018)**, menyebutkan dimensi komitmen organisasi antara lain adalah :

- 1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
- 2) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh - sungguh pada organisasi.
- 3) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.

2.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam **Wibowo (2016)**, menyatakan bahwa :

- 1) Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment), meliputi :
 - a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
 - b) loyalitas terhadap organisasi.
 - c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- 2) Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment), meliputi :
 - a) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
 - b) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan 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.

- 3) Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi :
 - a) Kemauan bekerja.
 - b) Tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut **Shaleh (2018)**, bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- 1) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.4 Prestasi Kerja

2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Seorang pegawai berhasil dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya dan mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan hasil yang memuaskan, jika dalam bekerja tugas – tugas yang telah dilaksanakan sesuai dengan kemampuan prestasi yang telah dimilikinya.

Menurut **Hasibuan (2017)**, prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas 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.

dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan serta waktu. Jadi kecakapan dan kesungguhan pegawai dalam bekerja atas tugas – tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja yang dihasilkan.

Menurut **Mangkunegara (2017)**, prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Sutrisno (2011)**, prestasi kerja merupakan hasil upaya dimana seseorang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya terhadap pekerjaannya.

Dari uraian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja dimana seseorang individu atau pegawai melakukan pekerjaan menurut tingkat kemampuan mereka masing – masing sesuai apa yang mereka kerjakan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Unsur penting dari prestasi kerja ialah dengan adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi tertentu. Prestasi kerja sendiri sudah dijelaskan bahwa merupakan sikap pribadi individu maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam meraih tujuan. Karena sikap merupakan kesediaan dalam bertindak yang berarti masih berbentuk kesiapan yang tidak terlihat oleh orang lain, karena itulah prestasi kerja sifatnya yang dapat dikatakan individual.

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

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Byar dan Rue dalam **Sutrisno (2015)**, faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ialah :

1. *Effort*

Menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

2. *Abilities*

Merupakan sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3. *Role/task*

Merupakan segala bentuk perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Maka dari itu, pimpinan harus membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang agar karyawan mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2.4.3 Unsur – unsur Prestasi Kerja

Menurut **Hasibuan (2009)**, mengatakan tentang unsur – unsur prestasi kerja, yaitu :

1. Kesetiaan, dimana karyawan harus menjaga dan membela perusahaan dimanapun mereka berada agar tidak terjadi kesalahan pahaman yang terjadi diluar perusahaan.
2. Kejujuran, para pegawai harus melakukan pekerjaan dengan jujur agar tidak terjadi kecurangan dalam bekerja.

3. Kedisiplinan, pegawai harus patuh didalam perusahaan berdasarkan peraturan – peraturan yang telah ditentukan agar pekerjaan yang dilakukan berjalan lancar.
4. Kreativitas, disini karyawan berhak mengembangkan potensi apa yang ada di diri sehingga dapat bekerja secara baik untuk meningkatkan mutu perusahaan.
5. Kerjasama, didalam perusahaan kita sesama pegawai adalah keluarga dimana kita harus melakukan kerjasama agar pekerjaan yang sedang dikerjakan dapat berjalan dengan lancar.
6. Kepemimpinan, pemimpin didalam perusahaan sangat mempengaruhi kualitas karyawan dimana mereka harus mematuhi pimpinannya jika pimpinan mengarahkan pegawai dengan baik maka hasil kerjanya juga baik begitupun sebaliknya.
7. Kepribadian, gambaran yang ada didalam diri mereka seorang pegawai atau karyawan.
8. Prakarsa, kemampuan pegawai untuk berpikir secara orisinil.
9. Kecakapan, kemampuan untuk menyelaraskan elemen – elemen didalam kebijaksanaan.
10. Tanggung Jawab, karyawan harus tanggung jawab atas resiko yang telah mereka kerjakan.

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.

2.4.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan prestasi kerja menurut **Hasibuan (2013)**, mengatakan bahwa :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, emosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja dan sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
3. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan dalam bekerja.
4. Sebagai alat untuk mendorong dan membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan agar diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
5. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan masa lalu dan meningkatkan kemampuan kerja selanjutnya.
6. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
7. Untuk mengidentifikasi kelemahan personal sehingga menjadi bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan 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.

2.4.5 Indikator Prestasi Kerja

Menurut **Edy Sutrisno (2013)**, indikator prestasi kerja sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Merupakan banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu kerja yang ada, perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2. Kualitas Kerja

Merupakan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

3. Keandalan

Merupakan kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati – hati, kerajinan dan kerja sama.

4. Inisiatif

Merupakan kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran – saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5. Kerajinan

Merupakan kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin.

6. Sikap

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.

Merupakan perilaku pegawai terhadap organisasi antar atasan atau sesama rekan kerja.

7. Kehadiran

Merupakan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja

Sedarmayanti (2007), menjelaskan bahwa insentif menghubungkan antara kompensasi dengan prestasi kerja dan bukan karena tingkatan senioritas atau jumlah kerja. **Dharma (1999)**, mengatakan bahwa, dalam suatu organisasi melakukan tugas sesuai dengan kemampuannya dirinya, jika dengan bergabung dalam perusahaan mereka dapat memenuhi harapannya maka hal ini membuat pegawai semakin giat untuk bekerja sehingga prestasi kerja dapat diraihinya. Sedangkan menurut Siagian (2006) mengatakan bahwa insentif sering dipandang untuk menarik perhatian demi meningkatkan prestasi kerja.

2.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut **Thoha (2014)**, mengatakan bahwa, komitmen organisasi merupakan salah satu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang kaitannya dengan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan.

Robbins (2012), mengatakan bahwa prestasi kerja sendiri tergantung pada kemampuan pegawai dimana itu terdiri dari tingkat

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.

pendidikan, pengetahuan, pengalaman yang jika tingkat kemampuan yang semakin tinggi maka akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi pula. Maka dari itu tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada prestasi kerja pegawai sehingga, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang erat satu sama lain.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Insentif

Dalam perusahaan pemberian insentif memiliki peranan penting karena bisa mengatasi berbagai macam permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks sehingga, turunnya semangat kerja dan prestasi kerja maka dari itu perusahaan memberi tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Dengan diberikannya insentif diharapkan karyawan memiliki semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan apakah mereka semangat atau tidaknya dalam bekerja sehingga perusahaan bisa tahu besar atau kecil insentif yang akan diterima.

Telah dijelaskan dalam ayat al-qur'an dalam surah Q.S Al Ahqaaf/46:19

يُظَلَمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَلِيُؤَقِّبَهُمُ الْعَمَلُ مِمَّا دَرَجَتْ وَلِكُلِّ

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.

(Yang artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam surah diatas bahwa Allah menciptakan dengan penuh hikmah dan aturan supaya bukti – bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas. Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan yang baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia kan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Komitmen Organisasi

Dalam islam di anjurkan untuk berpegang teguh pada suatu yang benar, bisa dicerminkan dalam perilaku taat kepada pemimpin yang memberi teladan yang baik. Mendukung pemimpin untuk mencapai tujuan yang baik dengan cara yang benar. Namun kita tidak perlu memaksakan diri mematuhi pemimpin jika ia membuat bawahannya melakukan sesuatu yang tidak dibenarkan dalam agama maupun hukum. Sikap tersebut sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Fath ayat 10:

نَفْسِهِ عَلَىٰ يَنْكُثُ فَإِنَّمَا تَكُفَّتَ فَمَنْ ۖ أَيْدِيهِمْ فَوْقَ اللَّهِ ۗ يَدُ اللَّهِ يَبَايِعُونَ وَإِنَّمَا يَبَايِعُونَكَ الَّذِينَ إِنَّ عَظِيمًا أَجْرًا فَسَيُؤْتِيهِ اللَّهُ عَلَيْهِ عَهْدَ بِمَا أَوْفَىٰ وَمَنْ

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.

Artinya “Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad), sesungguhnya mereka hanya berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa melanggar janji, maka sesungguhnya dia melanggar atas (janji) sendiri; dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Dia akan memberinya pahala yang besar”.

Pada ayat ini, Allah memerintahkan kepada setiap orang yang beriman untuk memenuhi janji-janji yang telah diikrarkan, baik janji prasetia hamba kepada Allah maupun janji yang dibuat di antara sesama manusia termasuk bisnis.

Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai, dan tujuan perusahaan. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap karyawan maupun sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut, akan tercipta iklim kerja yang professional.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Prestasi

Menurut Poerwodarminto dalam **Ratnawati (1996)**, mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai, dapat dilakukan serta dikerjakan oleh seseorang.

Dalam Al-Qur’an Surat Al-Mujadalah ayat 11 dijelaskan bahwa :

انْتَشِرُوا قَوْلَكُمْ إِذَا لَقِيتُمْ اللَّهَ بَغْتًا بَغْتًا وَالَّذِينَ يَبْتِغُونَ الْقَوْلَ الْكَبِيرَ وَالَّذِينَ يَبْتِغُونَ الْقَوْلَ الْكَبِيرَ وَالَّذِينَ يَبْتِغُونَ الْقَوْلَ الْكَبِيرَ
 خَبِيرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٌ الْعِلْمِ أَوْثُوا وَالَّذِينَ مِنْكُمْ أَمْثُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ قَائِلُوا

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.

Artinya : *“Wahai orang – orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan didalam majelis – majelis maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu Dan apabila dikatakan berdirilah kamu maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat derajat orang – orang yang beriman diantarmu dan orang – orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah mah teliti apa yang kamu kerjakan.”* (QS. Al – Mujadilah : 11)

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa Allah dapat menaikkan derajat seseorang jika mereka mempunyai ilmu baik di dunia maupun di akhirat. Islam juga menganjurkan kepada setiap umat untuk selalu belajar dan mendalami ilmu pengetahuan serta islam juga menganjurkan untuk setiap umat agar mengamalkan ilmunya. Karena tidak hanya ilmu agama saja melainkan ilmu – ilmu lainnya yang relevan dengan tuntutan zaman yang semakin modern.

2.6 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ade Irma Sagala "Jurnal" Homepage Volume 2 tahun 2021	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pandu Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Dengan Insentif Sebagai Variabel Intervening	X1. Komitmen Organisasi X2. Motivasi Kerja X3. Insentif Y. Prestasi Kerja	Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah melalui penelitian deskriptif variabel-variabel yang diteliti adalah komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), insentif (Z) dan prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat

				<p>disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas (komitmen organisasi, motivasi kerja dan insentif) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terkaitnya yaitu prestasi kerja baik secara simultan maupun parsial.</p>
<p>1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>Dra. Hj. Ningrum, MTA. Meyta Britandhari, M. Ed “Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi Vol. 2, No 1 November 2021</p>	<p>Pengaruh Insentif Penjualan Motor Honda N-MAX Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Adira Finance Kota Metro</p>	<p>X1. Insentif X2. Marketing Y. Prestasi Kerja</p>	<p>Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil ($Y = 73,4 + 0,06$) dan hasil uji t (37) dengan taraf sig. 0.01 (33,2) dan taraf sig. (34,6). Insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada insentif akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa peningkatan terhadap insentif maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya jika penurunan pada insentif maka akan berpengaruh terhadap penurunan prestasi kerja.</p>
<p>3</p>	<p>Dana Sandi Iskandar dan Pandoyo Ilmu Administrasi dan Bisnis Vol 1. No September 2020</p>	<p>Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Jakarta Selatan</p>	<p>X1. Insentif Y. Prestasi Kerja</p>	<p>Bedasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis korelasi linear sederhana menunjukkan bahwa hubungan antara variabel insentif dengan variabel prestasi kerja sebesar 0,44 yang hal ini menunjukkan hubungan dengan skala sedang.</p>
<p>4</p>	<p>Avvera Mahenina Manita, Didik Subiyanto, Soni Kurniawan “Journal” Competency Of Busines Vol 5. No 1</p>	<p>Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja pegawai dinas perizinan dan penanaman modal daerah istimewa yogyakarta (DPPM DIY)</p>	<p>X1. Motivasi X2. Komitmen Y1. Prestasi Kerja</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>Yuniarto Rahmad Satato, Hendrajaya Jurnal” Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan Vol 2 No. 1 Maret 2022</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang</p>	<p>X1. Pelatihan X2. Insentif Y. Prestasi Kerja</p>	<p>prestasi kerja pada Pegawai Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (DPPM DIY). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap variabel prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti diterima.</p>
<p>6</p>	<p>Dian Sudianti, Farhan Saputra Jurnal” Famosa Journal Of Sustainable Researsch Vol. 1 No. 3 2022</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai Dan Komitmen di PT. Lensa Potret Mandiri</p>	<p>X1. Kepuasan Kerja X2. Loyalitas Pegawai X3. Komitmen Pegawai Y. Gaya Kepemimpinan</p>	<p>Hasil dari Penelitian ini yaitu: 1) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan. 2) Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan 3) Komitmen Pegawai tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan.</p>
<p>7</p>	<p>Mangasi Sinurat, Baginda Simatupang Jurnal” Kreativa Agung ISSN Vol 10 No Oktober 2020</p>	<p>Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan</p>	<p>X1. Insentif X2. Motivasi Y. Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian ini bahwa insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0 bahwa insentif dan motivasi berpengaruh secara serempak dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.</p>
<p>8</p>	<p>Maelani Bahtiar, Willem J. F. A Tumbuan dan Ivan Trang Jurnal” EMBA Vol. 6 No. 1 April 2018</p>	<p>Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja dan Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Jepara Karya Furniture Kec Tuminting</p>	<p>X1. Insentif X2. Kepuasan Kerja X3. Daya Saing Y. Produktivitas Kerja</p>	<p>Hasil penelitian melalui uji regresi linier berganda yaitu insentif, kepuasan kerja dan daya saing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien detreminasi insentif, kepuasan kerja dan daya saing memiliki pengaruh sebesar 91,3% terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaiknya UD.</p>

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

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

2. Diarang 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.

				Jepara Karya Furniture mempertahankan dan meningkatkan insentif, kepuasan kerja dan daya saing agar karyawan UD. Jepara Karya Furniture produktivitas kerja karyawannya dapat meningkat tiap tahunnya.
9	Arif Rachman Putra Dan Didit Darmawan "Jurnal" Satyagraha Vol. No. 02 Agustus 2022	Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan Pada CV. Anugerah Sidoarjo	X1. Pengembangan Karir X2. Profesionalisme Karyawan Y. Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan pada pembentukan komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh profesionalisme karyawan. Secara bersama pengembangan karir dan profesionalisme memberikan pengaruh signifikan pada komitmen organisasi.
10	Endah Muktiani "Jurnal" Magisma Vol. 7 No. 1 Tahun 2019	Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Semarang	X1. Insentif X2. Pelatihan X3. Disiplin Kerja Y. Kinerja Pegawai	Dari hasil analisis menunjukkan bahwa insentif, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor SAR Semarang dibutuhkan peningkatan insentif, pelatihan dan disiplin kerja yang baik.

2.7 KERANGKA PEMIKIRAN

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

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Insentif (X1)

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.

Komitmen Organisasi (X2)

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Prestasi Kerja (Y)

Kerangka pemikiran ini diajukan untuk penelitian didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memahami tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dari gambar berikut :

Dapat dilihat dalam “Jurnal” yang berjudul “Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. DEWA SUTRATEX II CIMAHU”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif dan komitmen karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Dewa Sutratex II Cimahi sudah sangat baik, prestasi kerja karyawan yang baik serta terdapat pengaruh secara simultan dan parsial insentif dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

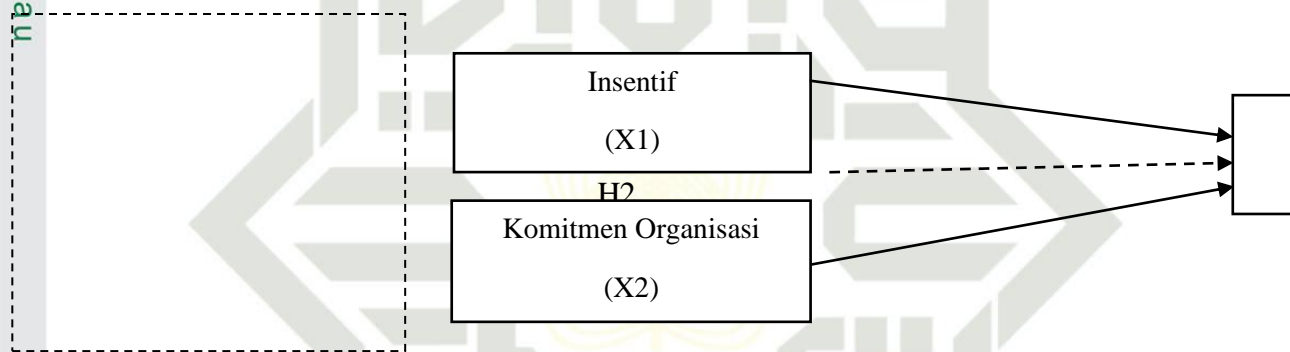
Didalam “Jurnal” yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMK Sinar Pancasila Balikpapan. Kemudian insentif juga berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan dan secara simultan kompetensi

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.

dan insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK Sinar Pancasila Balikpapan.

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Korsa Ganda Putra



Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- - - - -> : Pengaruh secara simultan

Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Prestasi (Y), serta variabel independen yaitu Insentif (X1) serta Kemampuan (X2).

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Prestasi (Y)	Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerja Sama 4. Inisiatif 5. Kerajinan 6. Sikap	Likert

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.

		(2017)	7. Kehadiran Mangkunegara (2017)	
2	Insentif (X2)	Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang prestasinya diatas standar maka mereka layak untuk mendapatkan tambahan berupa insentif Hasibuan (2017)	1. Jaminan Sosial 2. Bonus 3. Pemberian Penghargaan 4. Kenaikan Pangkat 5. Promosi 6. Pembagian Laba 7. Komisi Hasibuan (2017)	Likert
3	Komitmen (X2)	komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2016)	1. Komitmen Afektif a. Kepercayaan b. Loyalitas c. Kerelaan 2. Komitmen Normatif a. Kemauan Bekerja b. Tanggung Jawab 3. Komitmen Kontinue a. Memperhitungkan keuntungan b. Memperhitungkan Kerugian Wibowo (2016)	Likert

2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2018)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dinyatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dapat dijelaskan bahwa dari uraian diatas dapat dijelaskan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. **H1 : Diduga Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Korsa Ganda Putra.**

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.

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam perusahaan, maka faktor insentif sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Seseorang karyawan akan lebih semangat dalam bekerja jika pemberian insentif diberikan secara proporsional dari perusahaan untuk karyawan.

Penelitian yang dilakukan **Ningrum dan Pritandhari** tentang Pengaruh Insentif Penjualan Motor Honda N-MAX Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Adira *Finance* Kota Metro. Insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada insentif akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa peningkatan terhadap insentif maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya jika penurunan pada insentif maka akan berpengaruh terhadap penurunan prestasi kerja

2. H2 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Prsetasi Kerja Pegawai pada PT. Korsa Ganda Putra.

Kemampuan kerja merupakan kecakapan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dengan adanya kemampuan, seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik sehingga tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana.

Penelitian yang dilakukan **Juanita, Subiyanto dan Kurniawan** tentang Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perizinan Dan Penanaman Modal

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.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DPPM DIY). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (DPPM DIY).

3. H3 : Diduga Insentif dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Korsa Ganda Putra.

Hal ini juga didukung oleh penelitian **Sagala** tentang Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pandu Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Dengan Insentif Sebagai Variabel Intervening. Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah melalui penelitian deskriptif variabel-variabel yang diteliti adalah komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), insentif (Z) dan prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas (komitmen organisasi, motivasi kerja dan insentif) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terkaitnya yaitu prestasi kerja baik secara simultan maupun parsial

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 mendapatkan hasil penelitian ini penulis melakukan penelitian yang berlokasi Pada PT. Korsa Ganda Putra yang beralamat Jl. Sekuntum. Km 8. No. 003 Kec Tualang. Kab. Siak Prov. Riau. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2015)** data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka – angka yang diperoleh dari PT. Korsa Ganda Putra.

3.2.2 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2015)** data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan yang berhubungan dengan variabel Insentif, Kemampuan Kerja serta Prestasi Pegawai yang didapat langsung melalui responden.

3.2.3 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2018)** data sekunder ialah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat 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.

lain atau dokumen. Data sekunder penelitian biasanya didapatkan dari laporan penelitian terdahulu ataupun dari daftar pustaka. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha di perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah pegawai, struktur organisasi dan kondisi diperusahaan terkait dengan variabel peneliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2018)**, 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 pegawai PT. Korsa Ganda Putra dengan jumlah sebanyak 50 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2018)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Menurut **Sugiyono (2018)**, purposive sampling adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Sampel pada penelitian ini adalah pekerja PT. Korsa Ganda Putra sebanyak 35 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.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data dengan :

3.4.1 Angket (kuesioner)

Menurut **Sugiyono (2017)**, kuesioner merupakan 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 sebagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.4.2 Wawancara

Menurut **Tersiana (2018)**, wawancara adalah suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya – jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. Wawancara ini dapat dilakukan dengan cara beratap muka langsung, telepon dan sebagainya.

Analisis Data

Silaen (2018) 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 masalah sesuai dengan tujuan penelitian, serta dapat menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

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.

3.5.1 Deskripsi Kuantitatif

Menurut **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.

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari pengguna instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

3.6.1 Uji Reabilitas

Menurut **Ghozali (2017)**, reliabilitas ialah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reabilitas yang tujuannya untuk mengukur konsisten atau tidaknya jawaban seseorang terhadap item – item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reabilitas ialah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing – masing variabel. Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

3.6.2 Uji Validitas

Menurut **Ghozali (2017)**, uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dimana jika suatu kuesioner

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.

dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Tujuan validitas diatas ialah untuk melihat seberapa jauh butir – butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid jika nilai r hitung (*correlated*) total indikator $>r$ tabel, yang artinya alat ukur digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan nilai r hitung (*correlated*) total indikator $>r$ tabel, artinya jika alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan 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

Ghozali (2018), bahwa uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah data itu berdistribusi normal atau tidak. Dapat dikatakan normal jika probabilitas (sig) $> 0,05$.

3.7.2 Uji Multikolineritas

Ghozali (2018), uji multikolineritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi dapat ditemukan dengan adanya korelasi antar variabe bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak bisa terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolineritas melalui tolerance value VIF (*Variance*

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.

Inflation Vector). Jika tolerance value $> 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.

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

3.7.3 Uji Autokorelasi

Ghozali (2018), uji auto korelasi ini bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi liner dimana tidak ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Didalam penelitian keberadaan auto korelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

Jika angka D – W dibawah -2 berarti terdapat auto korelasi positif.

Jika angka D – W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat auto korelasi.

Jika angka D – W diatas 2 berarti terdapat auto korelasi negatif.

3.7.4 Uji Heteroskedasititas

Ghozali (2018), uji heteroskedasititas tujuannya untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikasinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi heteroskedasititas.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

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

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.

Sugiyono (2017), persamaan linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Pegawai
- X1 = Insentif
- X2 = Komitmen Organisasi
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien Regresi X1
- b₂ = Koefisien Regresi X2
- b₃ = Koefisien Regresi X3
- e = Variabel Pengganggu

3.9 Uji Hipotesis

Sugiyono (2018), uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Uji ini digunakan agar mengetahui kebenaran dari dugaan sementara.

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Sugiyono (2017), uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain yang dianggap konstan. Dirumuskan sebagai berikut :

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

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

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien Korelasi Parsial

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat

dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

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

3.2 Uji f (Uji simultan)

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)* (Sgiyono, 2017).

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

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.

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.

3.3 Koefisien Determinan (R^2)

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y **Gujarati (2012)**

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen 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

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Korsa Ganda Putra didirikan pada tahun 2012 yang beralokasi di kecamatan Tualang, Kabupaten Siak Riau. Bidang usaha utama dari perusahaan yang berbadan hukum berupa PT ini adalah dengan menawarkan jasa konstruksi. Dari awal karir perusahaan ini berdiri hanya memiliki rekanan sedikit, dimulaidari rekanan pertamanya yaitu pabrik pengolah kelapa sawit yang bertempat di dumai dengan grup usaha bernama PT. Wilmar Nabati Indonesia.

Dengan awalan rekanan satu pabrik saja, kini PT. Korsa Ganda Putra telah merangkap menjadi rekanan di dua grup besar di indonesia, salah satunya yaitu PT. Wilmar Nabati Indonesia dan juga PT. Mahkota Group. PT. Korsa Ganda Putra telah dipercaya oleh perusahaan rekanannya untuk menangani segala kebutuhandan berbagai perbaikan di pabrik pengolah kelapa sawit khususnya di daerah Provinsi Riau.

Hingga pada tahun 2019, kini total rekanan perusahaan ini telah berjumlahkurang lebih sebanyak 11 anak perusahaan dari kedua grup perusahaan Wilmar dan Mahkota tersebut, masing – masing pabrik beralokasi antara lain di siak, kerinci, kandis dan dumai. Serta telah memiliki anggota kerja sebanyak 5 kelompok kerja dimana tiap kelompok kerja terdiri dari 8 – 11 orang pekerja yang diketuai oleh salah satu orang koordinator lapangan.

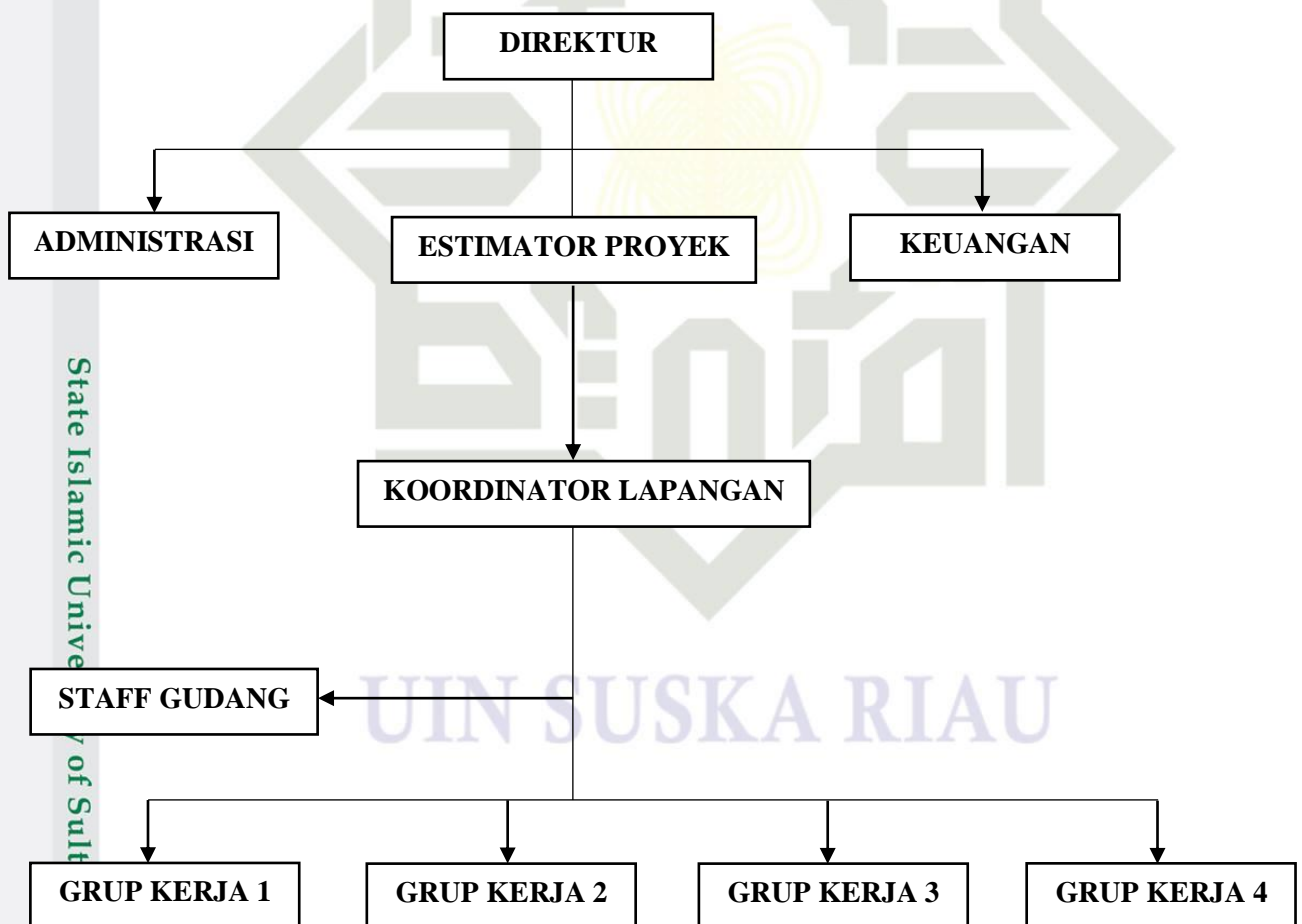
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

4.2 Struktur Atau Bagian Organisasi

Kerja sama adalah merupakan landasan utama dalam segala kegiatan organisasi perusahaan PT. Korsa Ganda Putra. Mulai dari menetapkan tujuan, prospek pekerjaan hingga pengambilan suatu keputusan serta mencari solusi atas segala permasalahan yang muncul. Adapun struktur organisasi dari PT. Korsa Ganda Putra adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Korsa Ganda Putra



Sumber : PT. Korsa Ganda Putra

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.

4.3 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

1. Direktur

Tugas pokok seorang direktur dalam tatanan organisasi di perusahaan PT. Korsa Ganda Putra ini adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan visi dan misi perusahaan kedepan
- b. Sebagai motivator dan tauladan bagi seluruh anggota kerja
- c. Menetapkan strategi dan langkah – langkah kerja
- d. Sebagai pengambil keputusan

Tidak hanya tugas pokok saja yang harus dikerjakan oleh seorang direktur namun juga memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya, berikut merupakan tanggung jawabnya :

- a. Harus mampu mneguasai suasana lingkungan kerja internal dan eksternal perusahaan secara menyeluruh
- b. Mampu menempatkan diri sebagai penengah dalam perusahaan
- c. Memastikan hak dan kewajiban para anggota berjalan sesuai dengan aturan perusahaan

Ada beberapa pihak dalam organisasi yang dapat menggantikan posisi sementara seorang direktur dikala itu pimpinan sedang tidak ada ditempat dikarenakan cuti atau pun ada urusan dengan rekanan diluar kota, pihak yang dapat menggantikan posisi beliau sementara adalah staf administrasi umum dan estimator proyek.

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. Administrasi

Sebagai seorang administrasi tentunya memiliki beberapa pekerjaan yang dapat membantu segala urusan didalam internal perusahaan, berikut merupakan beberapa tugas pokok administrasi :

- a. Menjadwalkan segala kegiatan kerja para anggota kerja di lapangan
- b. Membuat laporan bulan untuk bahasa forum tiap bulannya
- c. Merekap segala data kerja di lingkungan dalam perusahaan serta data kerja diluar lingkungan perusahaan
- d. Mengurus tagihan pada rekanan usaha
- e. Mencatat segala kebutuhan kantor dan gudang
- f. Dapat menggantikan posisi pimpinan sementara dan merangkup pekerjaannya
- g. Berdiskusi dengan estimator proyek dalam hal pembuatan penawaran kerja yang kemudian diajukan kepada pimpinan
- h. Menata arsip dan dokumen perusahaan
- i. Menjadwalkan bahasa forum bulanan perusahaan

Seseorang administrasi memiliki tanggung jawab pekerjaan :

- a. Memastikan seluruh data telah terkumpul sebelum dibuat menjadi sebuah laporan kerja
- b. Merekap segala data dan informasi dari pihak koordinator lapangan beserta staf gudang
- c. Dapat menggantikan posisi pimpinan sementara pimpinan tidak masuk kerja

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.

- d. Dapat menangani segala kegiatan umum administrasi perusahaan

Adapun pihak dalam organisasi perusahaan yang dapat menggantikan posisi seorang administrasi selama dia tidak ada di kantor adalah pihak keuangan perusahaan dan juga estimator proyek, pihak keuangan juga dapat merangkap beberapa pekerjaan administrasi.

3. Estimator Proyek

Seorang estimator proyek dalam perusahaan ini memiliki beberapa tugas pokok yang tidak dapat digantikan oleh pihak organisasi selain pimpinan perusahaan, berikut rincian tugas yang diemban oleh estimator proyek :

- a. Menghitung segala kepeluan proyek
- b. Membuat list progres kerja para grup kerja lapangan
- c. Membuat penawaran kerja proyek
- d. Menghimpun segala keperluan anggota lapangan
- e. Membuat laporan bulanan yang dibahas pada forum bulanan
- f. Memberikan pemahaman kepada koordinator lapangan beserta anggota kerja mengenai data gambar dari proyek yang akan dikerjakan beserta memberi arahan dan langkah – langkah strategis dalam bekerja
- g. Beberapa waktu sekali dalam sebulan estimator proyek wajib mensurvei kinerja anggota dilapangan mengenai hasil dan progres kerja guna untuk membuat laporan

Tidak hanya memiliki banyak tugas pokok dalam bekerja, namun seorang estimator proyek dalam perusahaan ini juga memiliki tanggung

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.

jawab pekerjaan yang lebih baik dari pihak lain dalam organisasi, berikut rinciannya :

- a. Memastikan perusahaan mendapatkan laba pada setiap penawaran pekerjaan yang telah dibuat
- b. Mendiskusikan penawaran kerja proyek pada pimpinan sebelum penawaran diberikan kepada rekanan perusahaan
- c. Memastikan segala keperluan kerja lapangan tidak melebihi anggaran yang telah ditetapkan sesuai dengan harga yang dibuat dalam penawaran kerja proyek
- d. Melengkapi segala data untuk dibahas pada forum bulanan
- e. Bertanggung jawab kepada koordinator lapangan dan anggota kerja untuk memberikan pemahaman terhadap cara kerja di lapangan
- f. Sebagai pengambil keputusan dalam hal membuat penawaran harga selagi pimpinan tidak ada ditempat
- g. Mampu memahami segala jenis pekerjaan pabrik
- h. Mendiskusikan dengan pihak keuangan tentang anggaran yang akan digunakan dalam sebuah pekerjaan proyek

Menjadi seorang estimator proyek memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat, oleh karena itu di perusahaan PT. Korsa Ganda Putra ini ia hampir selevel dengan manajer dan pihak yang dapat menggantikan posisi ini selagi seorang estimator proyek tidak ada ditempat hanyalah pimpinan perusahaan saja.

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.

4. Keuangan

Seperti pada umumnya seorang staf keuangan memiliki beberapa tugas pokok untuk menangani segala urusan keuangan dalam perusahaan, berikut beberapa tugas pokok seorang staf keuangan di perusahaan ini :

- a. Mencatat segala kebutuhan keuangan di dalam perusahaan serta keperluan perusahaan
- b. Mencatat segala pengeluaran baik pengeluaran kantor maupun pengeluaran dari proyek lapangan
- c. Membuat laporan keuangan yang akan di bahas pada forum bulanan perusahaan
- d. Membuat pembukuan kas perusahaan
- e. Mengurus perpajakan perusahaan
- f. Membuat anggaran bulanan kantor
- g. Bekerjasama dengan estimator proyek mengenai anggaran dana perusahaan yang akan digunakan dalam sebuah rencana kerja proyek
- h. Bekerja sama dengan administrasi untuk pengurusan dokumen tagihan pekerjaan proyek

Berikut beberapa tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seorang staf keuangan di perusahaan ini :

- a. Memastikan tidak ada data yang tidak terinput pada catatan pengeluaran perusahaan
- b. Mengumpulkan segala bukti transaksi pendapatan dan pengeluaran perusahaan pada periode tertentu

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.

- c. Membuat laporan bulanan yang akan di bahas pada forum
- d. Membuat laporan pajak bulanan rutin perusahaan
- e. Mendiskusikan kepada pimpinan dan juga estimator proyek mengenai anggaran yang akan digunakan pada suatu proyek yang akan dikerjakan

Adapun pihak dalam yang dapat perusahaan yang dapat menggantikan posisi seorang staf keuangan selama dia tidak hadir adalah pihak administrasi. Yang dapat dikerjakan oleh pihak administrasi yaitu hanya dapat menginput pengeluaran kas pada kantor dan mencatat kebutuhan staf gudang dan anggota kerja lapangan.

5. Koordinator Lapangan

Seorang koordinator lapangan adalah pihak yang langsung berhubungan dengan estimator proyek, segala sesuatu yang terjadi dilapangan harus diketahui oleh estimator proyek. Berikut merupakan uraian tugas pokok seorang koordinator lapangan :

- a. Menjamin lancarnya pekerjaan proyek dilapangan
- b. Menjamin keselamatan pekerja dilapangan
- c. Memastikan tidak adanya kecelakaan kerja di lapangan
- d. Membuat laporan progres kerja lapangan untuk dibahas di forum
- e. Memastikan cukupnya persediaan peralatan dan kebutuhan material di lapangan
- f. Memastikan kebersihan lingkungan kerja

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 tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh koordinator lapangan :

- a. Segala anggota dilapangan merupakan tanggung jawab penuh koordinator lapangan
- b. Selalu waspada akan segala kondisi pekerjaan dilapangan
- c. Bertanggung jawab penuh terhadap proyek dilapangan
- d. Memastikan keselamatan dan keamanan dalam pekerjaan
- e. Mengarahkan setiap anggota pada bidangnya masing – masing
- f. Membuat laporan progres kerja ya g kemudian diberikan kepada estimator proyek untuk dibahas pada forum di bulanan perusahaan
- g. Memastikan alat kerja dipakai dengan benar dan memerintahkan pada anggota kerja memakai APD yang sesuai dengan SOP yang berlaku di tempat kerja
- h. Memastikan keamanan alat dan perlengkapan kerja di lapangan

Yang dapat menggantikan posisi seorang koordinator lapangan selama dia tidak dapat mengawasi proyek dilapangan adalah anggota kerja yang ditunjuk secara langsung oleh koordinator lapangan dan kemudian disetujui oleh estimator proyek.

6. Staf Gudang

Seorang staf gudang memiliki hubungan kerja dengan staf administrasi, staf keuangan serta koordinator lapangan. Berikut uraian tugas pokok seorang staf gudang :

- a. Memastikan keamanan peralatan kerja yang tersimpan di gudang

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. Memncatat segala stok persediaan alat anggota lapangan
 - c. Croschek setiap alat yang dibawa dan dikembalikan ke gudang
 - d. Memberi nomor dan kode pada setiap alat dan perlengkapan kerja yang ada di gudang guna untuk memudahkan dalam hal audit
 - e. Mengaudit setiap peralatan dan perlengkapan kerja serta merangkum dalam sebuah laporan bulanan yang kemudian akan dibahas pada forum bulanan perusahaan
 - f. Membuat list daftar alat yang masih produktif dan yang perlu dilakukan perawatan dan perbaikan
 - g. Membuat laporan kepada staf keuangan apabila ada perlu penambahan alat kerja baru atau alat yang perlu dilakukan perbaikan
 - h. Membuat laporan keuangan staf administrasi mengenai jumlah alat kerja yang tersedia di gudang
 - i. Membuat surat bukti kehilangan alat atau perlengkapan kerja kepada koordinator lapangan apabila terjadi kehilangan alat dan perlengkapan
- Seorang staf gudang memiliki tanggung jawab pekerjaan :

- a. Menjamin kemanan dan kebersihan lingkungan gudang
- b. Memastikan tidak ada kehilangan pada peralatan dan perlengkapan dalam gudang
- c. Melakukan pengecekan rutin pada setiap alat dalam gudang
- d. Membuat laporan mengenai kondisi gudang yang kemudian dibahas pada forum

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 pihak yang dapat menggantikan posisi staf gudang selama dia tidak hadir adalah staf administrasi dan koordinator lapangan hanya boleh mengambil atau memimpin alat dan perlengkapan kerja dengan seizin staf administrasi yang menggantikan posisi staf gudang sementara serta disetujui oleh estimator proyek.

7. Grup Kerja

Pada setiap dilapangan, koordinator lapangan menjadi pimpinan bagi seluruh anggota grup kerja dan grup kerja hanya menerima perintah kerja dari koordinator lapangan serta estimator proyek. Berikut tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh anggota grup kerja :

- a. Melaksanakan tugas sesuai dengan proyek kerja yang diberikan dan diarahkan oleh koordinator lapangan
- b. Memastikan pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
- c. Menjamin keselamatan diri dan keselamatan rekan tim kerja pada kondisi apapun
- d. Selalu menggunakan APD lengkap sesuai dengan SOP lingkungan kerja yang berlaku
- e. Selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja
- f. Merapikan dan menyimpan kembali peralatan serta perlengkapan kerja kedalam box setelah pekerjaan selesai

Berikut merupakan uraian tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seluruh anggota grup kerja dilapangan :

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.

- a. Selalu menggunakan APD sesuai dengan SOP yang berlaku
- b. Memastikan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja
- c. Mampu bekerja secara individu dan bekerja secara tim
- d. Menjaga kebersihan lingkungan kerja
- e. Selalu mengikuti arahan dan perintah yang diberikan oleh koordinator lapangan
- f. Selalu menjaga dan menggunakan peralatan kerja sesuai dengan aturan dan panduannya

Dan apabila seorang anggota ingin mengajukan izin tidak masuk kerja harus melapor kepada koordinator lapangan kemudian membuat syrat keterangan yang akan diberikan oleh staf administrasi lalu kemudian disetujui oleh pihak estimator proyek serta koordinator lapangan.

4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Korsa Ganda Putra bergerak dibidang penyedia jasa dan konstruksi yang berkenan dengan pabrik pengolah kelapa sawit khususnya bertempat di Provinsi Riau. Adapun beberapa aktivitas yang dikerjakan oleh perusahaan ini sebagai berikut :

- a. Pekerjaan sipil
- b. Pembuatan struktur bangunan
- c. Membuat dan merakit peralatan pabrik
- d. Melakukan service pada mesin pabrik
- e. Penyedia *spare part* pabrik

Biasanya sebelum pekerjaan dilaksanakan pihak PT. Korsas Ganda Putra telah membuat penawaran kepada rekanan untuk kemudian diterbitkanlah SPK (Surat Perintah Kerja) dari pihak rekanan, kemudian setelah pekerjaan selesai pihak perusahaan membuat tagihan kepada rekanan yang masa tenggang pembayaran dari diterbitkannya tagihan yaitu selama 30 hari. Dan biasanya perusahaan memberikan garansi pada pekerjaan yang sifatnya kritis, seperti pekerjaan perbaikan mesin pabrik perusahaan memberikan masa garansi hingga 3 bulan masa pakai mesin dan lain sebagainya.

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

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan, salah satu nya yaitu pemberian tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pemberian insentif berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja dimana dapat mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan rencana.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan berpindahnya karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain terjadi karena turunnya prestasi kerja karyawan dan akan berdampak buruk pada perusahaan.
3. Insentif dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun 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.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran seperti dibawah ini :

1. Bagi perusahaan hendaknya lebih memperhatikan insentif material yang diberikan perusahaan kepada karyawan misalnya berupa pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan dan selalu tepat waktu.
2. Para karyawan hendaknya memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat untuk tetap setia bekerja di perusahaan, serta perusahaan memberikan bonus yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat menggunakan penelitian yang berbeda dengan objek perusahaan yang berbeda agar dapat melihat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

- Al-qur'an dan Terjemahan
- Anthonie, M. V. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Productivity, Vol. 2 No. 1, 2021, 2, 21-25.*
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan. *Vol. 4 No. 2 Juli 2019, 4, 119-132.*
- Bahtiar1, J. (2018). Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja dan Daya Saing. *Jurnal EMBA Vol.6 No.1 April 2018, 6, 638-647.*
- Desmon, A. S. (t.thn.). Pengaruh Disiplin, Kemampuan, dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan pada PT. Indosatooredo, Tbk Bandar Lampung.
- Hartati, C. S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Prestasi Kerja. *Vol. 5 No. 2 Desember - Maret 2022, 5, 134-144.*
- Iskandar, D. S. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa. *Volume 1, Nomor 2, September 2020, 1, 32-38.*
- Makmun, M. A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas. *Vol. 15, No. 2, Oktober 2020, 15, 195-203.*
- Maziah. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Volume 6, Nomor 2, Desember 2017: 59-73, 6, 60-73.*
- Muktiani, E. (2019). Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Disiplin Kerja. *Jurnal Magisma Vol. 7 No. 1 – Tahun 2019, 7, 52-62.*
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap. *Volume 1 No.2 2019, 1, 124-129.*
- Snurat, M. (2020). Pengaruh Insentif dan Motivasi. *VOLUME 10 NO 2 Oktober 2020, 10, 561-572.*
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Bisnis, 2016, 4 (3), 3, 698-712.*
- Sekarji. (2018). Mediasi Motivasi Kerja Dalam Menganalisis Pengaruh Insentif Terhadap. *JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 07, Nomor 02, Juni 2018, 7, 162-171.*

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.

- Smarsasi. (2017). Analisa Pengaruh Insentif, Upah dan Absensi pada. *JABM, Volume 24, Nomor 1, April 2017, 24, 52-58.*
- Lya, H. (t.thn.). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi . *Academia.*
- Zalkarnaen, W. (2016). PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Volume 1 No. 1 2016, 1, 33-52.*
- Dana Sandi Iskandar, P. (2020, september). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikasi Lintasarta Jakarta Selatan. *JURNAL ILMU ADMINISTRASI PUBLIK DAN BISNIS, vol 1 No.2.*
- Maria Efangelina Fahik1, a. T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pos Atambua.
- Nabella, S. D. (2021, februari). Pengaruh Insentif dan Beban Kerja terhadap Prestasi Karyawan di BPR Barelang Mandiri Batam. *Universitas Riau Kepulauan.*
- Radesa, D. H. (n.d.). Pengaruh Insentif Penjualan Motor Honda N-max Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Adira Finance Kota Metro. *Edunomia: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi, Vol. 2, No. 1, November 2021 P-ISSN: 2746-5578 E-ISSN: 2746-5586.*
- Rahmadhani Shalikhah, S. I. (n.d.). Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. *220 Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Edisi 2 Tahun 2018 .*
- Sagala, A. I. (2021, juli 21). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pandu Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Dengan Insentif Sebagai Variabel Intervening. *Akademi Maritim Belawan, 2.*
- Savera Mahenina Juanita, D. S. (n.d.). Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (DPPM DIY). *E-ISSN: 2777-1156 , 2021. Vol 5. No 1.*
- Yuniarto Rahmad Satatoa, H. (2022, maret). Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Gumaya Tower Hotel Semarang. *JURNAL JIMEK, 2.*

Lampiran 2 : Lembaran Kuisisioner

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.

SURAT PERMOHONAN RESPONDEN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Tujuan : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat

Sebelumnya saya mendo'akan semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat dan sukses selalu, Amin. Saya adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen S1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Annisa Salsabila

Nim : 11970124819

Jurusan : Manajemen

Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi S1. Namun, kelancaran penelitian ini sangat tergantung dari kesediaan Bapak/Ibu memberikan informasi yang saya butuhkan melalui kuesioner (terlampir), untuk skripsi yang berjudul **“PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. KORSAGANDA PUTRA KEC. TUALANG KAB. SIAK PROVINSI RIAU”**.

Informasi yang diperoleh dari Bapak/Ibu akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian semata. Demikian surat ini saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

ANNISA SALSABILA

KUESIONER

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 KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. KORSIA GANDA PUTRA KEC.
TUALANG KAB. SIAK PROVINSI RIAU**

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Umur : _____ tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Gelar Akademis Terakhir : SMA D3 S1

Masa Kerja : < 1 tahun 1-2 tahun
 3-4 tahun > 5 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah dengan seksama pernyataan berikut dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan memberi tanda (√) pada kolom yang mewakili pilihan Bapak/Ibu dengan petunjuk sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : bernilai 5
- b. Setuju (S) : bernilai 4
- c. Netral (N) : bernilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) : bernilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju : bernilai 1

1. PRESTASI KERJA (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.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2	Melakukan pekerjaan dengan akurat membuat saya jarang melakukan kesalahan					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil kerja yang bermutu sesuai standar perusahaan					
4	Saya selalu kreatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
5	Saya memiliki keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Hasil keterampilan kerja saya sama dengan karyawan lain					
7	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang telah ditentukan oleh perusahaan					
8	Saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu oleh karyawan lain					
9	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dengan setuju					
10	Skill yang saya punya sama dengan karyawan lain					

2. INSENTIF (X1)

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.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
2	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
3	Insentif diberikan atas dasar lembur yang saya kerjakan					
4	Pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil					
5	Evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
6	Sarana dan prasarana di perusahaan saya sudah terasa lengkap atau mendukung kinerja saya					
7	Saya puas dengan jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) yang diberikan perusahaan					
8	Setiap tahun karyawan mendapat tunjangan hari raya					
9	Pimpinan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi					
10	Perusahaan memperhatikan pemenuhan fasilitas karyawan					

3. KOMITMEN ORGANISASI (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Akan sangat bahagia jika saya menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2	Akan merasa bangga saya menjadi bagian dari keluarga pada perusahaan ini					

3	Perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
4	Saya merasa terikat dan senang bekerja pada perusahaan ini					
5	Akan terlalu merugikan saya jika harus meninggalkan perusahaan ini					
6	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
7	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
8	Berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain tampaknya tidak etis bagi saya					
9	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya meninggalkan perusahaan ini					
10	Yang lebih baik saat ini saya lakukan adalah tetap bekerja disatu perusahaan sampai sepanjang karir saya					

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 : Tabulasi Hasil Kuisisioner
Variabel Insentif (X1)**

Insentif (X1)

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10
4	4	5	5	4	3	2	3	4	5
4	3	3	4	5	5	3	5	5	5
5	5	4	2	5	5	5	4	3	3
5	4	4	4	2	2	3	4	4	4
4	4	5	3	3	2	2	3	5	5
3	3	4	4	4	5	4	5	5	5
4	5	5	5	3	5	5	5	4	4
5	3	4	5	3	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	3	4	4	4	4
5	2	4	4	5	4	3	5	5	5
5	4	5	2	2	3	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
3	3	3	3	3	4	5	2	4	3
2	2	3	2	5	2	4	4	4	4
5	2	2	2	5	2	3	2	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	2	5
3	2	4	4	5	3	2	4	4	2
4	2	3	4	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	4	5	5	5	5	2
4	3	5	5	4	5	3	4	4	5
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	5	3	4	5	5	5	2
5	5	3	5	5	5	4	5	5	5
3	3	4	2	2	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	3	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	3	3	3	5	4	3
5	2	5	5	5	5	5	4	5	4
2	5	5	4	4	4	4	4	5	4
4	3	5	5	5	4	5	2	4	5
3	3	2	2	2	4	2	4	4	4
4	5	4	4	4	3	3	2	5	5
3	2	5	2	2	5	5	3	3	5
4	2	5	2	5	2	4	3	3	3

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

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.

Komitmen Organisasi (X2)

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.5	X.7	X.8	X.9	X.10
2	4	4	3	3	5	5	5	5	4
4	3	3	3	3	5	5	5	5	4
2	4	4	4	3	4	4	5	5	4
3	4	4	3	4	5	5	5	5	5
4	3	5	4	2	5	4	4	2	4
5	5	4	2	5	5	4	5	5	4
5	3	5	3	5	5	4	5	4	5
3	5	5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	4	4	5	5	4	3	2	4
5	3	4	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
3	3	4	4	3	3	3	4	5	4
4	2	3	3	2	3	3	2	3	4
2	3	3	2	5	5	4	2	4	5
5	3	4	5	5	5	5	4	4	5
2	4	4	5	3	5	5	4	5	2
4	4	5	5	5	5	4	3	3	5
2	3	5	5	5	3	5	4	5	5
3	5	4	4	3	4	3	2	3	4
5	3	5	4	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	3	3	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	2	3	4	4	2
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
5	3	5	4	3	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	3	3	3	4
5	2	3	4	5	3	4	4	5	5
4	3	5	2	3	4	3	4	2	3
2	3	5	2	4	2	4	4	5	3
3	5	2	4	4	4	2	2	5	5
3	2	5	5	5	5	5	4	4	3

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Prestasi Kerja (Y)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - 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.

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
5	5	5	3	3	3	3	4	5	5
4	4	5	3	5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	3
5	2	4	3	4	5	5	5	5	4
4	5	3	3	5	3	3	4	3	4
5	5	2	4	3	5	4	5	5	4
5	4	5	5	3	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	2	5	5	5	5	5	3	5
4	5	2	2	5	5	5	5	5	5
4	3	2	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	4	2	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	4	3	4	3	4	3	5
3	3	3	3	5	3	5	2	3	3
5	3	3	3	3	3	5	4	4	3
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	3	3	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	2	4	2	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	2	2	4	5	5	5
5	5	5	4	5	2	5	5	5	4
3	3	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	2	4	5	5	2	5	2	5
5	5	4	5	5	4	4	2	5	5
3	3	4	5	4	4	3	3	4	3
5	5	5	4	5	5	5	2	2	4
5	4	5	4	3	3	3	3	2	5
4	3	3	3	3	5	3	3	5	3
4	5	5	4	3	2	2	3	2	5
2	4	5	4	2	2	4	3	5	5
3	3	3	3	3	3	3	4	4	5
3	3	3	3	4	5	3	3	4	5

**Analisis Deskriptif Tanggapan Responden
Variabel Prestasi Kerja (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.

PK01

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9
	3.00	8	22.9	25.7
	4.00	8	22.9	48.6
	5.00	18	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0

PK02

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9
	3.00	10	28.6	31.4
	4.00	8	22.9	54.3
	5.00	16	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0

PK03

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	14.3	14.3
	3.00	8	22.9	37.1
	4.00	7	20.0	57.1
	5.00	15	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0

PK04

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

© H

Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	11	31.4	31.4	34.3
	4.00	12	34.3	34.3	68.6
	5.00	11	31.4	31.4	100.0
Total		35	100.0	100.0	

ik UI

PK05

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.4	11.4	11.4
	3.00	9	25.7	25.7	37.1
	4.00	7	20.0	20.0	57.1
	5.00	15	42.9	42.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

PK06

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.4	11.4	11.4
	3.00	6	17.1	17.1	28.6
	4.00	7	20.0	20.0	48.6
	5.00	18	51.4	51.4	100.0
Total		35	100.0	100.0	

nic Un

PK07

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.6	8.6	8.6
	3.00	8	22.9	22.9	31.4
	4.00	9	25.7	25.7	57.1
	5.00	15	42.9	42.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

PK08

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

n 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.

© H

Valid	2.00	3	8.6	8.6	8.6
	3.00	7	20.0	20.0	28.6
	4.00	8	22.9	22.9	51.4
	5.00	17	48.6	48.6	100.0
Total		35	100.0	100.0	

ik UI

PK09

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.4	11.4	11.4
	3.00	5	14.3	14.3	25.7
	4.00	7	20.0	20.0	45.7
	5.00	19	54.3	54.3	100.0
Total		35	100.0	100.0	

PK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	14.3	14.3	14.3
	4.00	10	28.6	28.6	42.9
	5.00	20	57.1	57.1	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Variabel Insentif (X1)

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.

© H

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.6	8.6	8.6
	3.00	7	20.0	20.0	28.6
	4.00	9	25.7	25.7	54.3
	5.00	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

N Su

102

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	25.7	25.7	25.7
	3.00	9	25.7	25.7	51.4
	4.00	8	22.9	22.9	74.3
	5.00	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

103

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	5	14.3	14.3	20.0
	4.00	11	31.4	31.4	51.4
	5.00	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

nive

104

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

m 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.

© H

Valid	2.00	8	22.9	22.9	22.9
	3.00	2	5.7	5.7	28.6
	4.00	10	28.6	28.6	57.1
	5.00	15	42.9	42.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

ik UI

I05

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	14.3	14.3	14.3
	3.00	6	17.1	17.1	31.4
	4.00	8	22.9	22.9	54.3
	5.00	16	45.7	45.7	100.0
Total		35	100.0	100.0	

I06

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	14.3	14.3	14.3
	3.00	7	20.0	20.0	34.3
	4.00	6	17.1	17.1	51.4
	5.00	17	48.6	48.6	100.0
Total		35	100.0	100.0	

nic Un

I07

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.4	11.4	11.4
	3.00	7	20.0	20.0	31.4
	4.00	9	25.7	25.7	57.1
	5.00	15	42.9	42.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

rifKa n Riau

I08

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.

© H

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.4	11.4	11.4
	3.00	4	11.4	11.4	22.9
	4.00	10	28.6	28.6	51.4
	5.00	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

N Su

109

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	3	8.6	8.6	11.4
	4.00	12	34.3	34.3	45.7
	5.00	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

110

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.6	8.6	8.6
	3.00	4	11.4	11.4	20.0
	4.00	8	22.9	22.9	42.9
	5.00	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

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.

K01

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	17.1	17.1	17.1
	3.00	6	17.1	17.1	34.3
	4.00	9	25.7	25.7	60.0
	5.00	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

K02

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.6	8.6	8.6
	3.00	13	37.1	37.1	45.7
	4.00	10	28.6	28.6	74.3
	5.00	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

K03

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	4	11.4	11.4	14.3
	4.00	15	42.9	42.9	57.1
	5.00	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

© H

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.4	11.4	11.4
	3.00	5	14.3	14.3	25.7
	4.00	13	37.1	37.1	62.9
	5.00	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

N Su

K05

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	9	25.7	25.7	31.4
	4.00	6	17.1	17.1	48.6
	5.00	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

K06

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	6	17.1	17.1	22.9
	4.00	7	20.0	20.0	42.9
	5.00	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

nivers

K07

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	6	17.1	17.1	20.0
	4.00	14	40.0	40.0	60.0
	5.00	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

K08

n 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.

© H

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.4	11.4	11.4
	3.00	3	8.6	8.6	20.0
	4.00	15	42.9	42.9	62.9
	5.00	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

N Su

K09

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.6	8.6	8.6
	3.00	4	11.4	11.4	20.0
	4.00	13	37.1	37.1	57.1
	5.00	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

K10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	3	8.6	8.6	14.3
	4.00	14	40.0	40.0	54.3
	5.00	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Uji Validitas

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.



Validitas Prestasi Kerja (Y)

- 1. Dilarang mengutip
- a. Pengutip
- b. Pengutip
- 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

		PK01	PK02	PK03	PK04	PK05	PK06	PK07	PK08	PK09	PK10	Total
PK01	Pearson Correlation	1	.627**	.221	.424*	.312	.362*	.375*	.414*	.110	.200	.747**
	Sig. (2-tailed)		.000	.201	.011	.068	.033	.026	.014	.531	.250	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
PK02	Pearson Correlation	.627**	1	.291	.334	.211	-.013	.183	.202	.068	.439**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000		.090	.050	.225	.939	.292	.245	.697	.008	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
PK03	Pearson Correlation	.221	.291	1	.416*	-.174	-.235	.183	-.094	.160	.294	.381*
	Sig. (2-tailed)	.201	.090		.013	.318	.174	.292	.592	.360	.086	.024
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
PK04	Pearson Correlation	.424*	.334	.416*	1	.152	.132	.268	.172	.074	.130	.567**
	Sig. (2-tailed)	.011	.050	.013		.383	.449	.120	.322	.674	.456	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
PK05	Pearson Correlation	.312	.211	-.174	.152	1	.409*	.376*	.192	-.067	-.042	.462**
	Sig. (2-tailed)	.068	.225	.318	.383		.015	.026	.269	.700	.811	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
PK06	Pearson Correlation	.362*	-.013	-.235	.132	.409*	1	.320	.308	.161	.011	.479**
	Sig. (2-tailed)	.033	.939	.174	.449	.015		.061	.072	.356	.952	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
PK07	Pearson Correlation	.375*	.183	.183	.268	.376*	.320	1	.337*	.456**	-.095	.665**
	Sig. (2-tailed)	.026	.292	.292	.120	.026	.061		.048	.006	.586	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
PK08	Pearson Correlation	.414*	.202	-.094	.172	.192	.308	.337*	1	.438**	.167	.593**
	Sig. (2-tailed)	.014	.245	.592	.322	.269	.072	.048		.008	.338	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
PK09	Pearson Correlation	.110	.068	.160	.074	-.067	.161	.456**	.438**	1	.053	.483**
	Sig. (2-tailed)	.531	.697	.360	.674	.700	.356	.006	.008		.762	.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
PK10	Pearson Correlation	.200	.439**	.294	.130	-.042	.011	-.095	.167	.053	1	.357*
	Sig. (2-tailed)	.250	.008	.086	.456	.811	.952	.586	.338	.762		.035
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.747**	.597**	.381*	.567**	.462**	.479**	.665**	.593**	.483**	.357*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.024	.000	.005	.004	.000	.000	.003	.035	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35



ipta mill

Variabel Insentif (X1)

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	Total
I01	Pearson Correlation	1	.115	.170	.274	.105	.077	.083	.213	.068	.004	.422*
	Sig. (2-tailed)		.510	.329	.112	.549	.661	.637	.219	.700	.981	.012
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
I02	Pearson Correlation	.115	1	.229	.288	-.046	.090	.024	.188	.106	.237	.463**
	Sig. (2-tailed)	.510		.187	.093	.792	.607	.890	.280	.545	.170	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
I03	Pearson Correlation	.170	.229	1	.369*	-.116	.085	.183	.089	-.092	-.042	.371*
	Sig. (2-tailed)	.329	.187		.029	.506	.626	.292	.610	.600	.810	.028
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
I04	Pearson Correlation	.274	.288	.369*	1	.332	.367*	.186	.391*	.292	.121	.745**
	Sig. (2-tailed)	.112	.093	.029		.052	.030	.285	.020	.089	.489	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
I05	Pearson Correlation	.105	-.046	-.116	.332	1	.093	.100	.077	.000	.054	.346*
	Sig. (2-tailed)	.549	.792	.506	.052		.595	.567	.661	1.000	.760	.042
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
I06	Pearson Correlation	.077	.090	.085	.367*	.093	1	.538**	.526**	.167	.236	.657**
	Sig. (2-tailed)	.661	.607	.626	.030	.595		.001	.001	.338	.173	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
I07	Pearson Correlation	.083	.024	.183	.186	.100	.538**	1	.269	.108	.000	.508**
	Sig. (2-tailed)	.637	.890	.292	.285	.567	.001		.118	.538	1.000	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
I08	Pearson Correlation	.213	.188	.089	.391*	.077	.526**	.269	1	.331	.074	.637**
	Sig. (2-tailed)	.219	.280	.610	.020	.661	.001	.118		.052	.672	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
I09	Pearson Correlation	.068	.106	-.092	.292	.000	.167	.108	.331	1	.231	.405*
	Sig. (2-tailed)	.700	.545	.600	.089	1.000	.338	.538	.052		.182	.016
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
I10	Pearson Correlation	.004	.237	-.042	.121	.054	.236	.000	.074	.231	1	.376*
	Sig. (2-tailed)	.981	.170	.810	.489	.760	.173	1.000	.672	.182		.026
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

asalah.

im Riau



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

Hak

1. D

a.

b.

ik
ANS

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Correlations

		K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	Total
Total	Pearson Correlation	.422*	.463**	.371*	.745**	.346*	.657**	.508**	.637**	.405*	.376*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.005	.028	.000	.042	.000	.002	.000	.016	.026	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
K01	Pearson Correlation	1	.050	.168	.208	.274	.167	-.010	.167	-.287	.336*	.441**
	Sig. (2-tailed)		.774	.336	.231	.112	.338	.955	.337	.094	.048	.008
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K02	Pearson Correlation	.050	1	-.017	.154	.258	.188	-.085	.050	.079	.021	.346*
	Sig. (2-tailed)	.774		.923	.378	.135	.279	.625	.776	.652	.906	.042
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K03	Pearson Correlation	.168	-.017	1	.226	.139	.056	.388*	.408*	-.211	-.102	.374*
	Sig. (2-tailed)	.336	.923		.191	.424	.748	.021	.015	.223	.558	.027
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K04	Pearson Correlation	.208	.154	.226	1	.293	.123	.322	.121	.062	.207	.538**
	Sig. (2-tailed)	.231	.378	.191		.088	.482	.059	.487	.722	.233	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K05	Pearson Correlation	.274	.258	.139	.293	1	.232	.361*	.203	.226	.403*	.672**
	Sig. (2-tailed)	.112	.135	.424	.088		.180	.033	.242	.192	.016	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K06	Pearson Correlation	.167	.188	.056	.123	.232	1	.497**	.299	-.014	.304	.555**
	Sig. (2-tailed)	.338	.279	.748	.482	.180		.002	.081	.937	.076	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K07	Pearson Correlation	-.010	-.085	.388*	.322	.361*	.497**	1	.652**	.347*	.145	.681**
	Sig. (2-tailed)	.955	.625	.021	.059	.033	.002		.000	.041	.405	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K08	Pearson Correlation	.167	.050	.408*	.121	.203	.299	.652**	1	.474**	.053	.658**
	Sig. (2-tailed)	.337	.776	.015	.487	.242	.081	.000		.004	.763	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K09	Pearson Correlation	-.287	.079	-.211	.062	.226	-.014	.347*	.474**	1	.136	.346*
	Sig. (2-tailed)	.094	.652	.223	.722	.192	.937	.041	.004		.437	.042
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

im Riau

asalah.

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

Hak

1. D

a.

b.

K10	Pearson Correlation	.336 [*]	.021	-.102	.207	.403 [*]	.304	.145	.053	.136	1	.493 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.048	.906	.558	.233	.016	.076	.405	.763	.437		.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.441 ^{**}	.346 [*]	.374 [*]	.538 ^{**}	.672 ^{**}	.555 ^{**}	.681 ^{**}	.658 ^{**}	.346 [*]	.493 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.042	.027	.001	.000	.001	.000	.000	.042	.003	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

tinggian pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

pentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Suska Riau

Uji Reabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

State Is

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.713	10	

Variabel Insentif (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.663	10	

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

University of
rif Kusim Riau

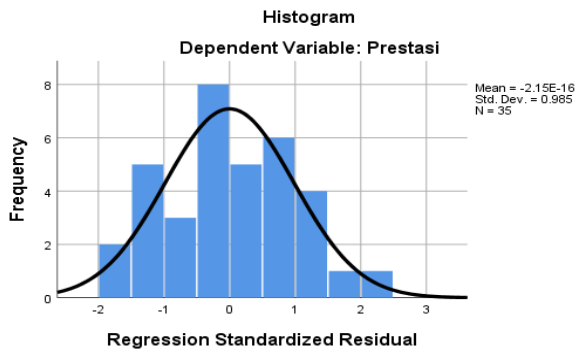
UIN SUSKA RIAU

Reliability Statistics

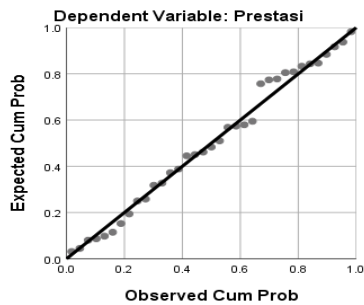
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.681	10

Uji Asumsi Klasik

Normalitas Data



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

USKA RIAU

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.48323264
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.077
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

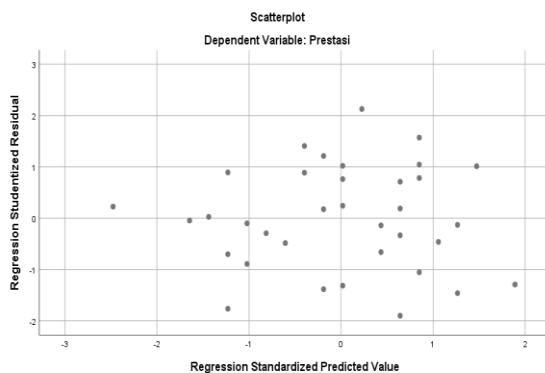
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.961	5.713		.868	.392		
	Insentif	.386	.144	.383	2.670	.012	.672	1.487
	Komitmen	.499	.156	.458	3.194	.003	.672	1.487

- Dependent Variable: Prestasi

Uji Multikolonieritas

Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Analisis Regresi Liner Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.961	5.713		.868	.392
	Insentif	.386	.144	.383	2.670	.012
	Komitmen	.499	.156	.458	3.194	.003

a. Dependent Variable: Prestasi

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.961	5.713		.868	.392
	Insentif	.386	.144	.383	2.670	.012
	Komitmen	.499	.156	.458	3.194	.003

a. Dependent Variable: Prestasi

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 ^a	.557	.530	3.590	2.320

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Insentif

b. Dependent Variable: Prestasi

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.

© H

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.481	2	259.741	20.149	.000 ^b
	Residual	412.519	32	12.891		
	Total	932.000	34			

a. Dependent Variable: Prestasi

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Insentif

UIN Suska Riau

State Islamic Univ

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.557	.530	3.590

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Insentif

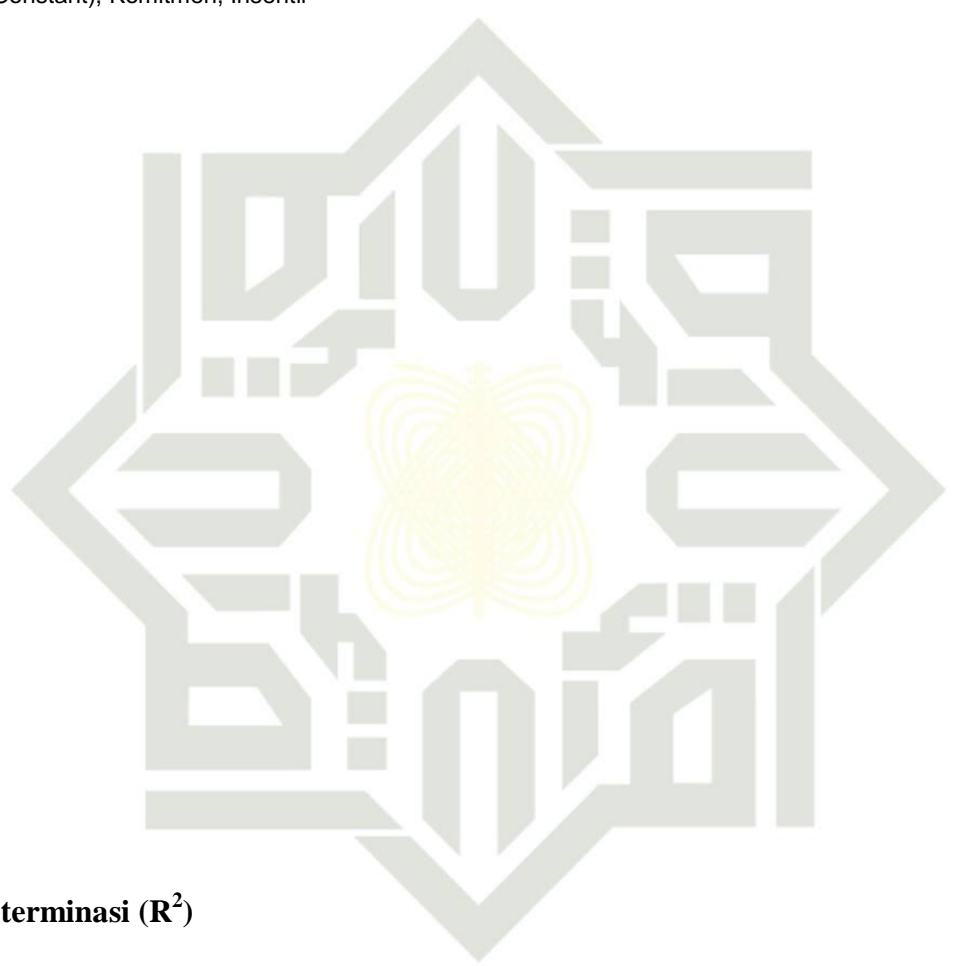
an Syarif Kasim Riau

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.



RIAU



BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap Annisa Salsabila, lahir di Batusangkar pada tanggal 13 Juli 2001. Merupakan anak dari Ayah Irman dan Ibu Jasmar dan merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni : Telah menamatkan Sekolah Dasar di SDN 014 Piliang pada tahun 2013. Telah menamatkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 Batusangkar pada tahun 2016. Telah menamatkan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Rambatan pada tahun 2019 dan telah menamatkan Kuliah S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2023.

Pada tanggal 10 Januari – 10 Maret 2022 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) provinsi Riau. Selanjutnya pada tanggal 04 Juli – 30 Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Selasa tanggal 27 Juni 2023 dengan judul skripsi “Pengaruh Insentif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Korsas Ganda Putra Perawang Provinsi Riau” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi.

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.