

PENINGKATAN KUALITAS KERJA KARYAWAN DI PT.KUSUMA DIPA NUGRAHA MOJOKERTO

by Dr. Hm. Noer Soetjipto. Sp. Se. Mm

Submission date: 29-Feb-2020 07:49PM (UTC+0800)

Submission ID: 1266497539

File name: MONOFRAF_3.doc (2.02M)

Word count: 12830

Character count: 81339

BUKU MONOGRAF

**PENINGKATAN KUALITAS KERJA
KARYAWAN DI PT.KUSUMA DIPANUGRAHA
MOJOKERTO**

Oleh :

Noer Soetjipto

CV. Mitra Sumber Rejeki

**PENINGKATAN KUALITAS KERJA KARYAWAN DI PT.KUSUMA DIPA
NUGRAHA MOJOKERTO**

Penulis : Noer Soetjipto

ISBN : 978-602-5553-18-9

Redaksi :

Jl. Gunung Anyar Tambak IV Kav 28

Surabaya, 60294

Telp. 085645662348

Email : pailan53@yahoo.com

Cetakan I, Januari 2018

Penerbit : CV. Mitra Sumber Rejeki

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Penulisan buku monograf ini didasari oleh adanya beberapa penelitian yang telah penulis lakukan selama ini mengenai PENINGKATAN KUALITAS KERJA KARYAWAN DI PT.KUSUMA DIPA NUGRAHA MOJOKERTO.

Dalam organisasi atau perusahaan hendaklah seorang pimpinan menyadari kebutuhan pegawai yang bersangkutan, dimana organisasi akan memberikan imbalan dari jasa pegawai untuk kemajuan organisasi. Imbalan tersebut untuk rangsangan untuk karyawan bekerja sebaik-baiknya. Pemberian upah dan insentif yang relevan pada saat karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap karyawan. Pemberian upah sesuai peraturan pemerintah dan insentif dirasa sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan upah dan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Akhirnya penyusun sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk lebih menyempurnakan buku ini.

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Sebelumnya	7
2.2 Landasan Teori.....	10
2.3 Hipotesis dan Model analisis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	36
3.2 Identifikasi Variabel	36
3.3 Definisi Operasional	37
3.4 Jenis dan Sumber Data	38
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	39
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian	49
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	51
4.3 Deskripsi jawaban responden.....	55
4.4 Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis Penelitian	60
4.5 Pembahasan.....	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	80
5.2 Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) dapat menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di semua bidang. Kondisi tersebut memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap perusahaan untuk mempertahankan organisasinya, dengan demikian perusahaan dapat terus berjalan untuk memenuhi kebutuhan anggota organisasinya dan kebutuhan konsumen.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian dari investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan dan seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kompetisi dan teknologi maupun disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, pada perihal tersebut mesti diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009 : 10), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat “. Perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian adalah langkah-langkah yang tepat, karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu

orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan beserta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang sangat besar dan teknologi modern, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan atau bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi yang di berikan perusahaan agar karyawan mampu bekerja semaksimal mungkin, dan motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain : upah dan insentif yang baik, pekerjaan aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerja yang dilakukan, pimpinan yang baik, perusahaan atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan upah dan insentif yang proposional dan juga progresif sesuai jenjang karir karyawan, karena selain upah, insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal).

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga dengan bekerja mereka mengharap mendapatkan balas jasa setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan adanya balas jasa yang layak dan adil yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dalam organisasi atau perusahaan hendaklah seorang pimpinan menyadari kebutuhan pegawai yang bersangkutan, dimana organisasi akan memberikan imbalan dari jasa pegawai untuk kemajuan organisasi. Imbalan tersebut untuk rangsangan untuk karyawan bekerja sebaik-baiknya.

Pemberian upah dan insentif yang relevan pada saat karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap karyawan. Pemberian upah sesuai peraturan pemerintah dan insentif dirasa sangat penting bagi karyawan mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan upah dan insentif mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Selain itu insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Soemarsono (2009 : 307) “upah atau gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”, dan menurut Mardi (2011 : 107) “upah atau gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai”

Dalam pemberian insentif yang tepat sangat berpengaruh dalam motivasi kerja bagi karyawan, karena karyawan merasa dihargai sesuai kinerja dan kemampuan mereka. Selain itu insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Hal ini harus diperhatikan pihak manajemen untuk mencapai standart operasioanal (*SOP*) yang telah ditetapkan.

Adanya pola hubungan kepuasan penerimaan upah dan insentif terhadap kerja karyawan, maka penulis tertarik buat melakukan penelitian dengan judul “PENINGKATAN KUALITAS KERJA KARYAWAN DI PT. KUSUMA DIPANUGRAHA “

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis ingin membahas tentang pemberian upah, insentif materiil dan insentif non materiil terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan beserta dampaknya dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang permasalahan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang dari pokok permasalahannya, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian upah, insentif materiil dan insentif non materiil secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha ?
2. Apakah pemberian upah, insentif materiil dan insentif non materiil secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha ?
3. Manakah diantara upah, insentif materiil dan insentif non materiil yang dominan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan mengadakan penelitian yang bertajuk “Pengaruh upah, insentif materiil dan insentif non materiil terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha “ adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pemberian upah, insentif materiil dan insentif non materiil secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha.
2. Untuk mengetahui apakah pemberian upah, insentif materiil dan insentif non materiil secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha.
3. Untuk mengetahui manakah diantara upah, insentif materiil dan insentif non materiil yang dominan terhadap kualitas kerja karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini kegunaan atau manfaat yang di ambil adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kualitas kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis karena dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama dibangku kuliah, beserta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dan kebijaksanaan pemberian upah, insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kualitas kerja karyawan menurut karier dan posisi dalam perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan dibidang sumber daya manusia

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Sebelumnya

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis mengembangkan studi baik dengan membaca buku yang ada di perpustakaan dan mengacu pada hasil penelitian sebelumnya sebagai penyusunan laporan penelitian ini dapat berjalan dengan baik. Adapun hasil penelitian sebelumnya yang penulis gunakan sebagai landasan berpikir dalam menentukan pengaruh hipotesis maupun pembahasan adalah sebagai berikut :

- a. Bambang Swasto Sunuharyo, 2015 Brawijaya, Malang

Meneliti tentang *PENGARUH UPAH DAN INSENTIF KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.INDAH JAYA NGANJUK*, berdasarkan penelitian yang dilakukan insentif karyawan 83 responden terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian *explanatory research* dengan menggunakan uji hipotesis yang bersifat kuantitatif. Dalam penelitian yang dilakukan, variabel bebasnya adalah upah dan insentif dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Simpulan yang dihasilkan secara ringkas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel upah karyawan (X_1), insentif karyawan (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan terbukti atau dapat diterima. Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai signifikan F yaitu $(0,000) < \alpha = 0,05$ dan nilai *R Square* yaitu 0,570. Ini berarti

8
kontribusi variabel upah karyawan (X_1). Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 57% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dalam ini, nilai R (*koefisien korelasi*) sebesar 0,755 menunjukkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel upah karyawan (X_1), insentif karyawan (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Hubungan antara variabel bebas yaitu upah karyawan (X_1), Insentif Karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan pada CV. Indah Jaya Nganjuk juga akan mengalami peningkatan.

2. Faisol Fakhrurozi, 2014 Surabaya, PT.Parama Putra Jaya

Meneliti tentang *PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PARAMA PUTRA JAYA*.
12
Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan signifikan pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan PT. Parama Putra Jaya, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Serta metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas insentif materiil dan insentif non materiil dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Yang menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Dari penelitian yang telah dilakukan hasil uji koefisien determinasi R^2 adalah 0,360 artinya penerimaan insentif materiil dan insentif non materiil secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Parama Putra Jaya

sebesar 39,2 %, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan persamaan linear sebagai berikut : $Y = -0,392 + 0,747 X_1 + 0,370 X_2$. Konstanta (a) sebesar 0,392 menunjukkan bahwa apabila insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) diasumsikan sama dengan sama nol, maka diprediksikan produktivitas atau kinerja sebesar 0,392 satuan. Koefisien regresi untuk insentif materiil (X_1) sebesar 0,747 berarti jika insentif materiil (X_1) naik sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan besar 0,747, dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk insentif non materiil (X_2) sebesar 0,370 berarti jika insentif non materiil (X_2) naik sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,370 dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara insentif materiil (X_1), dan insentif non materiil (X_2), kinerja karyawan di PT. Parama Putra Jaya.

Adapun peneliti sebelumnya dan yang akan dilakukan peneliti sekarang ini terdapat persamaan dan perbedaan antara lain :

Persamaan dengan peneliti sebelumnya adalah :

1. Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.
2. Sama-sama menggunakan variabel upah, insentif materiil dan insentif non materiil.
3. Sama-sama menggunakan teknik analisis uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis.

Perbedaan dengan peneliti sebelumnya adalah :

1. Obyek penelitian sebelumnya di CV.INDAH JAYA NGANJUK dan PT. PARAMA PUTRA JAYA sedangkan peneliti sekarang di PT. KUSUMA DIPA NUGRAHA.

2. Variabel dependen berbeda, peneliti pertama sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja karyawan dan penelitian kedua sebelumnya menggunakan kinerja sedangkan peneliti sekarang menggunakan kualitas kerja.
3. Variabel bebas berbeda dengan peneliti pertama sebelumnya menggunakan variabel bebas upah karyawan, insentif karyawan dan penelitian kedua menggunakan insentif materiil, insentif non materiil sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel bebas upah, insentif materiil dan insentif non materiil.

2.2 Landaan Teori.

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau asset setiap perusahaan atau organisasi, oleh karena itu manusialah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang akan diikutsertakan dalam proses pelaksanaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitik beratkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan terhadap setiap individu.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur atau mengendalikan dan melaksanakan, sedangkan sumber daya manusia semula merupakan terjemahan dari

human resources. Namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *manpower* (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagiannya).

Ber macam-macam pendapat orang dalam menterjemahkan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Ada yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak lain dari manajemen tenaga kerja (*manpower management*). Sedang yang lain menyebutkan manajemen sumber daya manusia sama dengan manajemen kepegawaian (*labour management*) atau manajemen personalia (*personal management*) dan sebaliknya. Akan tetapi pandangan manajemen sumber daya manusia yang mungkin tetap adalah manajemen sumber daya manusia (*human resources management*). Dengan demikian, secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Tugas manajemen yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009 : 7), jadi manajemen sumber daya manusia mengandung arti sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawaasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Pelaksanaan pemberian upah dan insentif ditinjau dari evaluasi kinerja untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia, buat itu perlu diketahui definisi atau pengertian dari manajemen sumber daya manusia agar dapat lebih memahami maksud dan tujuan dari penelitian ini.

Menurut melayu S.P Hasibuan (2009 : 10), menerangkan pada penemuannya bahwa sumber daya manusia : “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

Menurut Marwansyah (2010 : 3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, *rekrutmen* dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

²⁰ Dari definisi para ahli manajemen sumber daya manusia dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan memperhatikan sifat dan hakekat manusia sebagai anggota organisasi bersangkutan

secara tepat dan efisien atau dengan keberhasilan pengelola suatu organisasi atau perusahaan beserta aktivitasnya sangat ditentukan oleh pengolahan atau kegiatan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah strategi untuk mencapai tujuan perusahaan yang tidak lain adalah untuk mencari laba atau profit dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan yaitu melalui kelancaran dalam operasi perusahaan. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan memerlukan faktor-faktor yang berperan penting, salah satunya adanya faktor sumber daya manusia berperan sangat vital di perusahaan karena kontribusinya sebagai pengelola perusahaan atau organisasi. Agar mencapai target yang diinginkan perusahaan sumber daya manusia harus diberikan motivasi, yaitu upah yang sepadan dan insentif.

2.2.1.1 Fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Ardana dan Mujiati (2012 : 17) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari fungsi manajerial dan fungsi operasioanal.

1. Fungsi manajerial.

Fungsi manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau personalia adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial sesuai dengan tingkatannya, yang menjalankan fungsi manajerial. Dengan demikian manajer SDM atau kepala bagian personalia adalah seorang manajer yang harus menjalankan fungsi-fungsi

manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.

2. Fungsi Operasional.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Dalam penjelasan tentang fungsi manajemen sumber daya manusia di atas, dapat ditarik simpulan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk memimpin dan mengawasi jalannya operasional perusahaan termasuk di dalamnya memberikan kompensasi kepada karyawan.

³ 2.2.1.2 Peranan Manajemen sumber daya manusia.

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu dalam kegiatan di suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan.

2.2.2 Pengertian Upah dan Insentif.

¹⁰ 2.2.2.1 Upah

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada taraf dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Menurut Soemarso (2009 : 307) “upah adalah imbalan kepada

pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.

¹⁰ Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi upah sebagai berikut : Upah adalah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Dari pengertian diatas mengenai upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan

³ 2.2.2.2 Insentif

Insentif sebagai saran motivasi yang mendorong para pegawai buat bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan buat menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standart kinerja pegawai atau probilitas organisasi.

Menurut Andrew di kutip oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 83) "Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding".³ Dari sekian pengertian yang dikemukakan diatas dapat di simpulkan kompensasi dan

insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang berprestasi melebihi standart yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai buat bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada pendapat ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Melayu Rivai (2009 : 766) mengemukakan bahwa : “insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitasnya atau penghematan biaya”

2.2.2.3 Tujuan pemberian Insentif.

Rivai (2009 : 767) mengemukakan “Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efesiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting”

Tujuan pemberian insentif adalah buat memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi perusahaan.

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah buat setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

2. Bagi pegawai.

- a. Meningkatkan standart kehidupan dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
- b. Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi buat memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan insentif. Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk lebih berprestasi bagi peningkatan karyawan.

2.2.2.4 Jenis-jenis upah dan insentif.

1. Upah

Ada beberapa jenis-jenis upah. Dalam dunia perusahaan atau dalam pengelolaan perusahaan, dikenal beberapa jenis upah yang

diberikan oleh para pengusaha kepada para tenaga kerja yang telah mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan-perusahaan.

Jenis-jenis upah antara lain adalah sebagai berikut:

a. Upah nominal atau upah uang.

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada seorang pekerja secara kontan sebagai imbalan atas usaha, kerja atau pelayanannya dalam suatu industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, serta tidak ada tambahan atau keuntungan lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal sering pula disebut sebagai 'upah uang' (*money wage*) mengingat seluruh imbalan jasa atau kerjanya diterima sepenuhnya dalam bentuk kontan.

b. Upah nyata

Upah nyata (*real wages*) adalah nilai upah uang (*money wage*) yang merupakan suatu paket upah yang ditentukan oleh daya beli upah tersebut, yang akan banyak tergantung dari:

- a. Besar kecilnya uang yang diterima pekerja.
- b. Besar kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

Bagi pekerja yang menerima upahnya dalam dua bentuk, yakni upah uang dan fasilitas, maka upah nyata yang diterimanya adalah jumlah dari upah dan nilai rupiah dari semua fasilitas yang diterimanya.

c. Upah Minimum.

Pendapatan yang dihasilkan pekerja dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan kepegawaian. Bertitik tolak dari hubungan formal ini harus tidak dilupakan bahwa seorang pekerja adalah manusia, dan dilihat dari segi kemanusiaan

sewajarnya bahwa pekerja mendapat perlindungan. Untuk itu, maka timbul permasalahan upah minimum (*minimum wage*) bagi seorang pekerja. Upah ini seharusnya cukup untuk digunakan sebagai biaya kelangsungan hidupnya beserta keluarga atau tanggungannya sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Dengan kata lain, penentuan upah minimum harus mempertimbangkan *the cost of living*.

Tujuan utama penentuan upah minimum adalah:

- a. Menonjolkan arti dan peranan penting tenaga kerja sebagai *creative subsystem* dalam suatu sistem kerja.
- b. Melindungi kelompok kerja dengan upah yang sangat rendah dan yang keadaannya secara materil kurang memuaskan.
- c. Mendorong kemungkinan diberikannya upah sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- d. Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

d. Upah Hidup

Bilamana upah yang diterima seseorang relatif cukup besar untuk membiayai tidak hanya kebutuhan pokok hidupnya tetapi juga cukup untuk membiayai sebagian kebutuhan sosial keluarganya seperti pendidikan, pakaian, dan pangan dengan gizi dan mutu yang lebih baik, serta asuransi.

e. Upah Wajar

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh seorang pekerja sebagai imbalan atas usaha atau kerjanya untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan lain hidupnya sekeluarga disamping pangan. Upah ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah terendah (minimum) dan upah hidup.

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah wajar adalah:

- a. Kondisi ekonomi negara secara umum.
- b. Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara.
- c. Nilai upah rata-rata di daerah di mana perusahaan tersebut beroperasi.
- d. Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja.
- e. Ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.
- f. Peraturan perpajakan
- g. *Bargaining Power* (kekuatan tawar - menawar) antara perusahaan dan organisasi pekerja. Dalam hal ini dimaksudkan sejauh mana organisasi pekerja mempunyai pengaruh terhadap perusahaan atau manajemen
- h. Standar hidup dari para pekerja sendiri.

2. Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan atau instansi, mesti dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik buat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Sondang P. Siagian (2009 : 268), jenis-jenis insentif tersebut adalah :

1. *Piece Work*

Piece work adalah tehnik yang digunakan buat mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manager atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya buat membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva "kematangan"

Kurva "kematangan" adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat beserta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau

dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Menurut Sarwoto dalam Suwatno dan Priansa (2011:235) ada dua jenis insentif yang diberikan karyawan, yaitu :

1. Insentif Material

Insentif material yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kerjanya berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga.

Beberapa bentuk insentif dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan meliputi :

a. Bonus

Bonus yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem intensif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan dalam data bonus, kemudian data tersebut dibagi antar pihak yang menerima bonus.

b. *Profit sharing* Insentif yang diberikan perusahaan apabila mencapai laba sesuai dengan yang ditargetkan dan diberikan dalam setahun sekali.

Beberapa macam insentif dalam bentuk jaminan sosial :

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial antara lain :

- a. Pembuatan rumah dinas
- b. Pengobatan secara cuma-cuma
- c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- d. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- e. Cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji
- f. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

2. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa insentif non material meliputi :

- a. Pemberian piagam penghargaan
- b. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja sesuai dengan brand atau posisi yang ada dalam perusahaan
- c. Pemberian pelatihan kerja karyawan
- d. Pemberian ibadah umroh
- e. Pemberian liburan
- f. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

¹⁴ Sedangkan menurut Hasibuan (2009:201), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu :

1. Insentif materiil atau finansial

Insentif materiil atau finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berbentuk uang atau barang.

2. Insentif non materiil atau non finansial

Insentif non materiil atau non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, mendali dan sebagainya yang nilainya tidak terukur.

3. Insentif sosial

Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

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

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja

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

yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja, disamping itu juga dapat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak baik bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai pegawai yang sudah berusia lanjut.

2. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut :

1. Kelemahan

Kelemahannya cara ini sebagai berikut :

- a. Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata
- b. Tidak membedakan usia pengalaman dan kemampuan pegawai.
- c. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.

2. Kelebihan

Disamping kelemahan diatas, dapat dikemukakan kelebihannya sebagai berikut :

- a. Dapat mencegah perihal yang tidak atau kurang diinginkan seperti : pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- b. Menjamin kepastian penerimaan intensif secara periodik.
- c. Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

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

4. Kebutuhan

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

5. Keadilan dan kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah pasti sama rata tanpa pandang bulu, tapi mesti terkait pada adanya hubungan antar pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diberikan, oleh karena yang dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. *Input* suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang mesti dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula *output* yang diharapkan. *Output* ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, dimana didalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan

perusahaan lain yang bergerak dalam usaha bidang sejenis. Apabila dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan atau instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi jabatan

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

2.2.3 ³ Pengertian Kerja.

Kata “Kinerja” belakangan ini menjadi topik dikalangan pengusaha dan kalangan administrator. Karena semakin menurunnya kualitas kerja karena banyaknya demo itu menurut pandangan para pengusaha. Kualitas karyawan seakan menjadi sosok yang bernilai dan telah dijadikan tujuan pokok pada organisasi atau badan usaha, selain profit. Karena dengan laba saja tidak cukup apabila tidak dibarengi dengan efektifitas dan efisiensi.

Kinerja bagian produktivitas kerja, prouktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan sebagai proses kegiatan yang berstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktifitas sebenarnya dapat mengandung arti

keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya.

Menurut Malayu Hasibuan (2009:126), “produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya.” menurut pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan atau instansi. Sehubungan dengan perihal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja suatu organisasi merupakan perihal yang sangat penting.

Berbicara tentang kinerja personal, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standart kinerja (*standard performance*). Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

2.2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas.

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu perusahaan, terutama sekali pada kinerja karyawan. Di

bawah ini akan dipaparkan beberapa definisi dan pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun definisi dan pendapat para ahli tentang faktor kinerja yaitu :

Menurut Kuna Winaya dalam Ardana dan Mujiati (2012 : 270) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

6
1. Pendidikan.

Tenaga kerja yang berpendidikan lebih mudah mengerti tentang hal-hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap, cepat menerima pendapat orang lain atau dari pimpinan.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja itu, makin cepat ia mengerjakan sesuatu itu akibat sudah sangat terlatih. Jadi bekerja sangat proporsional.

3. Disiplin.

Tenaga kerja yang bersikap disiplin itu ia selalu taat kepada segala aturan tertulis yang ada, sangat mudah ditertibkan dan bekerja dengan sungguh-sungguh dan serius.

4. Sikap mental dan etika kerja.

Karena tenaga kerja itu bersikap mental dan beretika kerja, pada umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada setiap tugas yang diberikan padanya.

5. Motivasi.

Tenaga kerja perlu dirangsang dan didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias melaksanakan pekerjaan itu yang salah satunya berbentuk insentif.

6
6. Gizi dan kesehatan.

Sangat penting untuk kekuatan fisik tenaga kerja itu sehingga dirasa agar selalu mampu untuk menunaikan tugasnya.

7. Tingkat penghasilan.

Tenaga kerja bekerja untuk tujuan mendapatkan penghasilan guna menghidupi dirinya sendiri beserta keluarganya secara layak. Jelas dalam hal ini tingkat penghasilan cukup dominan.

8. Jaminan sosial.

Dengan semakin banyaknya jaminan sosial di suatu perusahaan akan membuat semangat dan kegairahan kerja meningkatkan kerja karena mereka merasa bahwa perusahaan telah memperhatikan kesejahteraan para karyawan.

9. Lingkungan dan iklim kerja.

Lingkungan yang sehat dan iklim yang nyaman sangat besar sekali pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas karena dengan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi maka produktivitas dapat tercapai.

10. Teknologi.

Makin profesional dan terampilnya tenaga kerja dapat mempercepat proses kerja tenaga tersebut.

11. Sarana produksi.

Sarana produksi sangat penting untuk bekerjanya tenaga kerja lebih sempurna.

12. Manajemen.

Baik buruknya manajemen suatu organisasi sangat menentukan betah tidaknya atau tenang tidaknya karyawan itu dalam bekerja.

13. Kesempatan berprestasi.

Diberikan suatu kesempatan bagi karyawan dalam berprestasi sangat perlu diusahakan dalam rangka pengembangan karyawan tersebut.

2.2.3.2 Tujuan penilaian kerja.

17
Suatu organisasi atau perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus tercapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan mulai perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Moeherionto (2012 : 69) “arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan”

Menurut Moeheriono dalam Rosyida (2010 : 11), dalam bukunya menyimpulkan “pengertian kinerja karyawan atau denifisi kinerja atau *performance* sebagian hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun sacara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkuatn secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

2.2.4 Hubungan antara insentif terhadap kualitas kerja.

Simamora dalam Kadarisman M. (2012 : 182), mengemukakan “ kompensasi insentif (*incentive compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas”.
Insentif yang ada dalam perusahaan itu sangat penting, karena insentif adalah salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya selain gaji atau upah. Sebab apabila insentif dan kondisi internal perusahaan, seperti tingkat keahlian dan kematangan karyawan maka akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam menjalankan yang buruk sehingga produktivitasnya akan menurun.

Karena antara insentif yang diterapkan dengan keahlian dan kematangan karyawan tidak relevan sehingga efektivitas insentif yang diterapkan kurang memenuhi harapan. Pemberian insentif yang efektif merupakan usaha-usaha pihak perusahaan untuk memberikan dorongan pada karyawan agar mencapai tingkat produktivitas sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa setiap perusahaan harus mempunyai bentuk dan semangat dalam memberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan keadaan dan kondisi yang ada, karena memudahkan hubungan yang serasi dan seimbang antara proses produksi dengan keahlian karyawan sehingga usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

2.2 Hipotesis dan Model Analisis.

Arikunto (2010 : 110) mengemukakan, “hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan pengertian hipotesis, rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga pemberian upah, insentif materiil dan insentif non materiil secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha Surabaya.
2. Diduga pemberian upah, insentif materiil dan insentif non materiil secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Classic Prima Carpet Industri Surabaya.
3. Diduga pemberian upah, yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Classic Prima Carpet Industries Surabaya.

2.3.2 Model Analisis

Model analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :

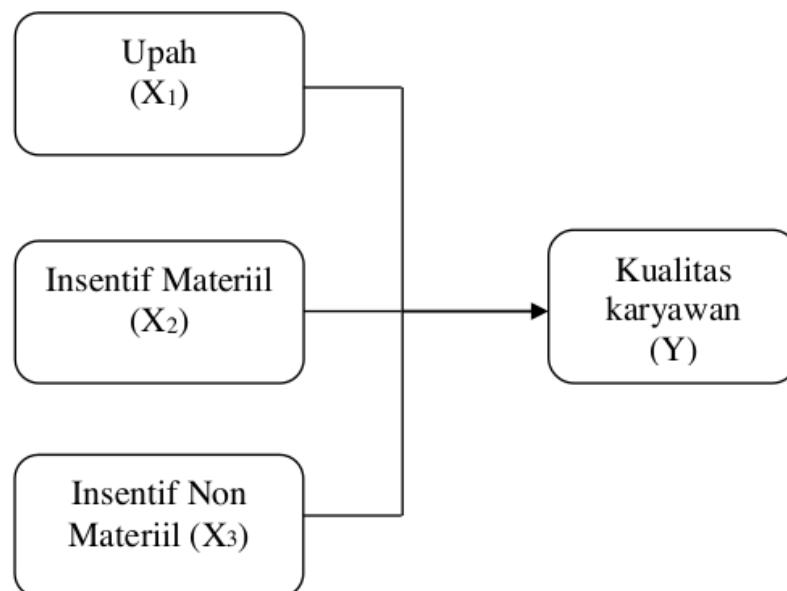
Dalam penelitian ini merupakan variabel bebas adalah upah (X_1), insentif materiil (X_2), insentif non materiil (X_3), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kualitas karyawan (Y).

Berdasarkan model hipotesis, maka hipotesis penelitian yang dapat diajukan adalah :

- a. Upah (X_1), insentif materiil (X_2), dan insentif non materiil (X_3), berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan (Y) PT. Kusuma Dipa Nugraha.
- b. Upah (X_1), insentif materiil (X_2), dan insentif non materiil (X_3), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan (Y) PT. Kusuma Dipa Nugraha.

Gambar 2.1

MODEL ANALISIS



BAB III

¹ METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik.” (Noor, 2013:37)

Pada pendekatan kuantitatif ini data yang digunakan harus terukur dan simpulannya dapat digeneralisasikan, dimana pendekatan ini dimulai dengan hipotesis dan mencari teori-teori untuk mendukung penelitian, dilanjutkan dengan membuat model analisis, identifikasi variabel, definisi variable, mengumpulkan data-data (primer dan sekunder) dan melakukan analisis terhadap hasil penelitian.

3.2 Identifikasi Variabel.

Untuk mempermudah dalam menganalisa dan memahami penelitian maka perlu dikemukakan terlebih dahulu tentang variabel penelitian.

¹⁵
Variabel adalah faktor-faktor yang berperan dalam suatu peristiwa atau gejala dalam masalah yang diteliti. Berdasarkan ini permasalahan yang telah dirumuskan dan hipotesis yang telah diuraikan maka variabel yang dianalisis dapat di kelompokkan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Variabel Independen (X)*)

Adalah variabel yang menjadi penyebab atau mempengaruhi variabel lain, variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Menurut Sugiyono (2014:61) Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah upah (X_1), insentif materiil (X_2) dan insentif non materiil (X_3).

Variabel Terikat (Variabel Dependen (Y))
Menurut Sugiyono (2014:61) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kualitas karyawan (Y).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dilakukan untuk mendapatkan pengertian yang lebih jelas tidak terjadi salah penafsiran sehubungan dengan istilah – istilah yang digunakan dalam penelitian.

3.3.1 Variabel bebas (X) yaitu :

- a. Upah (X_1)
- b. Insentif materiil (X_2)
- c. Insentif non materiil (X_3)

Menurut Suwanto dan Juni Priansa (2011 : 235) “Varibel ini dapat di ukur dengan beberapa indikator” antara lain :

- a. Upah (X_1) adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

- b. Insentif materiil (X_2) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan berupa materiil, terdiri dari :
 - a. Tunjangan
 - b. Bonus
 - c. Kompensasi
- c. Insentif non materiil (X_3) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang berupa non materiil, terdiri dari :
 - a. Fasilitas Kantor
 - b. Cuti atau hari libur
 - c. Jaminan sosial

3.3.2 Variabel terikat (Y) yaitu :

- a. Kualitas Kerja (Y)

Menurut Prabu dalam Sutrisno (2010 : 151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

- 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini, data primer berupa hasil jawaban responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha.

- 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dalam obyek penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini, yang mana sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung ke devisi

personalia. Dalam penelitian ini, data sekunder berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, data jumlah karyawan, dan informasi – informasi tentang PT. Kusuma Dipa Nugraha yang diperoleh dari bagian personalia atau manajer sumber daya manusia perusahaan ini.

3.5 ¹ Prosedur Pengumpulan Data

Berhasil tidaknya suatu penelitian salah satunya tergantung pada metode pengumpulan data. Pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan metode-metode agar data yang di peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menyampaikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk meminta keterangan jawaban dan informasi yang di butuhkan. Jenis pertanyaan yang digunakan adalah jenis pertanyaan tertutup yang jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu. Karena penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantatif yang akurat, maka setiap jawaban (*instrument*) harus mempunyai skala (Sugiyono, 2012 : 92). Untuk pengukurannya menggunakan skala dengan pembobotan nilai sebagai berikut :

Tabel 3.1
SKOR JAWABAN KUESIONER

<i>Jawaban</i>	<i>Sangat Setuju</i>	<i>Setuju</i>	<i>Kurang setuju</i>	<i>Tidak setuju</i>	<i>Sangat ttidak setuju</i>
<i>Skor</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>

Keterangan :

- a. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5
- b. Untuk jawaban Setuju (S) dengan bobot 4
- c. Untuk jawaban Kurang Setuju (KS) dengan bobot 3
- d. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) dengan bobot 2
- e. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot 1

Prosedur pengumpulan data primer yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan bagian gudang PT. Kusuma Dipa Nugraha
 - 2) Menjelaskan cara pengisian kuesioner.
 - 3) Mengumpulkan kuesioner yang telah ditetapkan sehingga yang tidak memenuhi persyaratan penulis tidak disertakan dalam pengolahan data.
 - 4) Mengolah data dan menganalisis kuesioner yang telah di seleksi sesuai dengan persyaratan penulis.
2. Dokumentasi
- Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengutip data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang berupa file-file, majalah, dan lain sebagainya.
3. Interview.
- Adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dengan topik yang diteliti.

3.5.1 Populasi dan Penentuan Sampel

3.5.1.1 Populasi

Sugiyono (2014:117) “mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya.”

Selain itu menurut Arikunto (2013:173) “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut populasi atau studi sensus”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha

3.5.1.2 Sampel

Menurut Arikunto (2013:174) “ jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sample. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang di maksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat simpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Penelitian sampel baru boleh dilaksanakan apabila keadaan subjek didalam populasi benar – benar homogen.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sampel kuota. Teknik sampling ini dilakukan tidak mendasarkan diri pada strata atau daerah, tetapi mendasarkan diri pada jumlah yang

sudah ditentukan. Dalam mengumpulkan data, peneliti menghubungi subjek yang memenuhi persyaratan ciri-ciri populasi, tanpa menghiraukan dari mana asal subjek tersebut (asal masih dalam populasi). Biasanya yang dihubungi adalah subjek yang mudah ditemui, sehingga pengumpulan datanya mudah. Yang penting diperhatikan di sini adalah terpenuhinya jumlah (*quotum*) yang telah ditetapkan. (Arikunto, 2013 : 184).

Kuota yang diinginkan berdasarkan cara penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2012 : 87). Untuk tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10% adalah dengan menggunakan rumus :

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

(Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2012 : 87))

Keterangan :

s = Jumlah sampel

d = 0,05

N = Jumlah populasi

P = Q = 0,5

λ^2 = Chi kuadrat, dengan dk = 1

tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%

3.6 Teknik Analisis

Teknik analisis data adalah untuk menyederhanakan data sehingga dapat lebih mengerti oleh siapa saja yang membutuhkan. Dalam penelitian ini tekni analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan uji statistik kuantitatif, Analisis deskriptif adalah analisis yang menjelaskan pengaruh penerimaan upah dan insentif

ditinjau dari evaluasi kinerja untuk meningkatkan kualitas karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha dengan prosentase. Analisis statistik kuantitatif adalah teknik analisis data yang didasarkan pada angka-angka dan perhitungan matematis dengan metode statistik. Hal hal yang perlu dikemukakan dalam teknik analisis data menurut Juliansyah (2013:163) : sebagai berikut :

1. Jenis analisis data : kemukakan apa jenis analisis data yang digunakan (apakah kuantitatif atau kualitatif, apakah deskriptif, komparatif, atau asosiatif).
2. Teknik statistik : kemukakan apa teknik statistik yang digunakan (misalnya korelasi *person product moment*/korelasi sederhana, korelasi berganda, regresi sederhana, regresi berganda, atau yang lainnya).
3. Rumus : kemukakan seluruh rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis, cantumkan pula sumber refrensi dari rumus yang dikutip.
4. Kriteria penguji hipotesis : kemukakan kriteria pengujian hipotesis.
5. Kemukakan pula apabila menggunakan program computer untuk mengolah data (Amos, Lisrel, SPSS, Excel, dan Minitab)

3.6.1 Uji Validitas

Untuk mendukung analisi regresi perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2012 : 267). Uji validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(xy) - (x)(y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi suatu butir atau item

N = Jumlah subyek

X = Skor suatu butir atau item

Y = Skor total

Nilai r kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} (r_{kritis}). Bila r_{hitung} dari rumus di atas lebih besar dari r_{tabel} maka butir tersebut valid dan sebaliknya.

Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Product for Social Sciences*). Adapun metode yang digunakan pada program tersebut adalah dengan menggunakan metode *person correlation* yaitu dengan mengkorelasikan antar skor tiap item dengan skor total (Duwi Priyanto, 2010 : 17). Langkah selajutnya adalah secara statistik. Menurut Duwi Priyanto (2010 : 21), metode pengambilan keputusan pada uji validitas biasanya ada dua metode, yaitu :

1. Menggunakan batasan r_{tabel} dengan signifikan 0.05 dan uji dua sisi dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

2. Menggunakan batasan 0,3 hal ini menurut Azwar dalam Duwi Priyanto (2010 : 21), artinya jika nilai korelasi lebih dari batasan yang

ditentukan maka item kuesioner dianggap valid, sedangkan jika kurang dari batasan (0,3) maka item kuesioner dianggap tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji penelitian yang digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Cara untuk menghitung pengukuran reliabilitas item adalah dengan menghitung koefisien reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

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

(Suharsimi Arikunto, 2006 : 193)

Dimana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir atau item

V_T^2 = Varian total

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Cronbach Alpha* Priyatno (2010:30). Menurut Priyatno (2010:32) metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6 dengan kriteria berikut :

1. Apa bila hasil koefisien *Cronbach Alpha* (r_{11}) lebih besar dari signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut reliable.
2. Apabila hasil koefisien *Cronbach Alpha* (r_{11}) lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut tidak reliable.

3.6.3 Analisa Data

3.6.3.1 Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Bentuk umum analisis regresi linier berganda menurut Supriyadi (2014 : 66) adalah :

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

Dimana :

Y = Komitmen organisasional

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = *motivator factor*

X₂ = *hygiene factor*

e_i = Faktor pengganggu

3.6.3.2 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel bebas) menjelaskan atau menjelaskan perubahan variabel dependen (variabel terikat). Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel summary dan tertulis R square berkisar antara 0-1 yang berarti semakin kecil R square maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya jika R square semakin mendekati 1 maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Dari nilai koefisien korelasi inilah nantinya diketahui seberapa besar hubungan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional. Hal ini didasarkan pada kriteria klasifikasi besarnya nilai kriteria R. (Arikunto (2010 : 319))

3.6.4 Uji Hipotesis

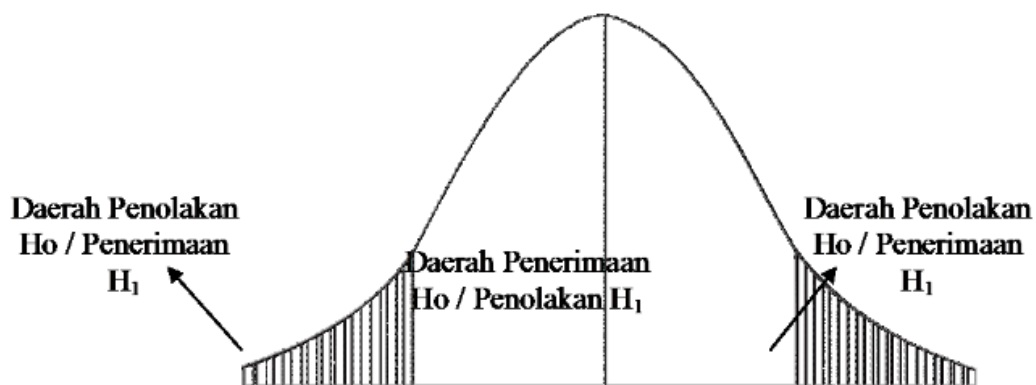
3.6.4.1 Uji T (uji secara parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi kontribusi atau pengaruh masing-masing variabel bebas (upah, insentif materiil dan insentif non materiil) terhadap kualitas karyawan. Kriteria kualitas karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya upah, insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh secara parsial tidak berpengaruh terhadap kualitas karyawan.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya upah, insentif materiil dan insentif non materiil secara parsial berpengaruh terhadap kualitas karyawan.

Gambar 3.2

Kurva Distribusi T



3.6.4.2 Uji F (uji secara simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1, b_2, = 0$

Artinya upah, insentif materiil dan insentif non materiil tidak berpengaruh terhadap kualitas karyawan bagian gudang pada PT. Kusuma Dipa Nugraha.

2. $H_0 : b_1, b_2 \neq 0$

Artinya upah, insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh terhadap kualitas karyawan bagian gudang pada PT. Kusuma Dipa Nugraha.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

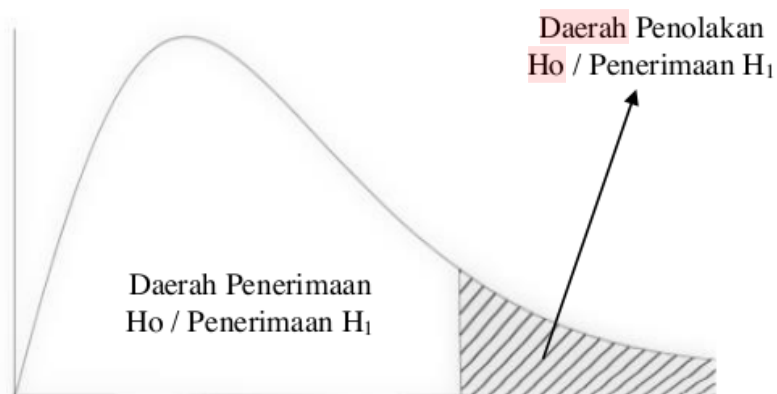
H_0 diterima atau H_1 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak atau H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$

Penerimaan dan penolakan tersebut dapat di gambarkan dengan kurva distribusi F sebagai berikut :

Gambar 3.3

Kurva Distribusi F



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian

4.1.1 Profil PT. Kusuma Dipa Nugraha.

PT. Kusuma Dipa Nugraha merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pupuk yang berdiri pada tanggal 1 Desember 2008. Keberadaan PT. Kusuma Dipa Nugraha, berikut sarana jaringan penyaluran dan distribusi pupuk ke seluruh wilayah Indonesia, berperan serta dalam mensukseskan program pemerintah khususnya pembangunan sektor pangan sehingga tercapai swasembada pangan.

Mengingat semakin bertambahnya permintaan pupuk oleh petani dan untuk mempermudah pendistribusian atau pemasaran pupuk, maka PT. Kusuma Dipa Nugraha membuka dua pabrik untuk menunjang kelancaran produksi.

Pupuk yang mempunyai peranan strategis merupakan salah satu kunci sukses berhasilnya pembangunan. Karena itu PT. KUSUMA DIPA NUGRAHA berperan pula dalam menjaga Stabilitas Ketahanan Nasional Wawasan Nusantara.

Adapun maksud dan tujuan dari pengembangan usaha produksi pupuk organik tersebut adalah :

1. Terwujudnya kegiatan usaha yang dinamis dan profitable sebagai mitra pemerintah atau lembaga swasta dalam penyediaan pupuk yang dibutuhkan pada budidaya pertanian.
2. Menangkap peluang sesuai permintaan di pasar bebas guna memperbesar keuntungan dalam berusaha.
3. Berpartisipasi aktif membantu program pemerintah dalam membangun system pertanian yang berwawasan lingkungan demi tercapainya swasembada pangan.
4. Menyerap tenaga kerja untuk mengurangi pengangguran.

VISI DAN MISI

VISI

Terwujudnya suatu usaha yang dinamis dan profitable sebagai produsen pupuk organik berkualitas dan ramah lingkungan yang mampu menjangkau target pasar Nasional maupun Internasional.

MISI

- Mewujudkan terbangunnya pabrik produsen pupuk organik yang berwawasan lingkungan, dinamis dan mendatangkan keuntungan yang memadai.

- Mewujudkan produk pupuk organik dalam bentuk cair dan granul yang memenuhi standar kualitas sesuai permintaan pasar.
- Mewujudkan jangkauan target pasar produksi pupuk organik baik ditingkat Nasional maupun Internasional.
- Mewujudkan tercapainya jalinan kemitraan baik dalam produksi maupun pemasaran dengan lembaga pemerintah atau swasta.

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini menggunakan sampel atau $N = 40$ orang dari keseluruhan pegawai PT. Kusuma Dipa Nugraha yang bertugas di divisi gudang (*warehouse*). Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data adalah melalui kuesioner yang dibagikan sebanyak $N = 40$ orang dan dikembalikan dengan jumlah sama. Dari seluruh pernyataan yang diberikan oleh responden diharapkan dapat diperoleh hasil penelitian yang sesuai harapan peneliti.

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian pada karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha ini dapat diidentifikasi meliputi, sebagai berikut :

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Classic Prima Carpet Surabaya. Berikut ini adalah deskripsi jenis kelamin responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel 4.1, sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Perempuan	8	20%
Laki - Laki	32	80%
Total	40	100%

Sumb

er : Data diolah

Berdasarkan dari tabel di atas, diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 32 orang dengan jumlah presentase sebesar 80 %, sedangkan responden perempuan berjumlah 8 orang dengan presentase sebesar 20 %. Dari persentase responden tersebut di atas, diketahui bahwa karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha pada divisi gudang didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin Laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia.

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia pada PT. Kusuma Dipa Nugraha. Berikut ini adalah deskripsi usia

responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.2, sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan usia responden

Usia	Jumlah	Persentase %
20 - 25 Tahun	9	22,5 %
26 - 30 Tahun	11	27,5 %
31 - 35 Tahun	6	15 %
35 - 40 Tahun	12	30 %
41 - 45 Tahun	2	5 %
Total	40	100 %

Sumber : Data diolah

Berdasarkan dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 40 responden, 9 responden (22,5%) berusia 20 sampai dengan 25 tahun, 11 responden (27,5%) berusia 26 sampai dengan 30 tahun, 6 responden (15%) berusia 31 sampai dengan 35 tahun, 12 responden (30%) berusia 36 sampai dengan 40 tahun, 2 responden (5%) berusia 41 sampai dengan 45 tahun. Dari persentase responden tersebut di atas, diketahui bahwa karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha pada devisi gudang didominasi oleh karyawan yang berusia 35 sampai dengan 40 Tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. Kusuma Dipa Nugraha dapat disajikan dalam tabel 4.3, sebagai berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	31	77,5 %
Diploma	3	7,5 %
Sarjana	6	15 %
Pasca Sarjana	0	0 %
Lainnya	0	0 %
Total	40	100 %

Sumber : data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTA adalah 31 (77,5 %). Selanjutnya responden yang mempunyai pendidikan terakhir diploma adalah 3 orang (7,5 %), responden dengan pendidikan terakhir Sarjana adalah 6 orang (15 %), responden dengan pendidikan terakhir Pasca sarajana adalah 0 orang (0 %). Dari persentase responden tersebut di atas, diketahui bahwa karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha pada devisi gudang didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SLTA.

4.3 Deskripsi jawaban responden

4.3.1 Deskripsi jawaban responden.

a. Deskripsi jawaban responden variabel upah (X_1).

Adapun Diskripsi jawaban responden variabel upah (X_1) karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha dapat disajikan dalam tabel 4.4, sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jawaban Responden Upah (X_1)

Skor	X1.1		X1.2		X1.3		X1.4	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
STS	0	0 %	0	0%	0	0 %	0	0 %
TS	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
KS	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
S	8	20 %	7	17,5 %	13	32,5 %	5	12,5 %
SS	32	80 %	33	82,5 %	27	67,5 %	35	87,5 %
Total	40	100 %	40	100 %	40	100 %	40	100 %

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden memberi tanggapan sangat setuju, kurang setuju dan setuju terhadap pernyataan upah,sebagi berikut :

- a. Pada pernyataan pertama, sebagian besar tanggapan responden, yaitu 80 % menyatakan sangat setuju bahwa

“upah yang diterima pada perusahaan sesuai dengan ketentuan pemerintah.”

- b. Pada pernyataan kedua, sebesar 82,5 % menyatakan sangat setuju bahwa “upah yang diterima sesuai yang diharapkan.”
- c. Pada pernyataan ketiga, sebesar 67,5 % menyatakan sangat setuju bahwa “upah yang layak dapat membuat karyawan lebih produktif
- d. Pada pernyataan keempat, sebesar 87,5 % menyatakan sangat setuju bahwa “pemberian upah yang layak adalah tujuan dalam bekerja”

b. Deskripsi jawaban responden insentif materiil (X₂)

Adapun Deskripsi jawaban responden variabel insentif materiil (X₂) karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha dapat disajikan dalam tabel 4.5, sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Insentif Materiil (X₂)

Skor	X2.1		X2.2		X2.3		X2.4	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
STS	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
TS	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
KS	4	10 %	1	2,5 %	1	2,5 %	2	5 %
S	34	85 %	29	72,5 %	29	72,5 %	29	72,5 %
SS	2	5 %	10	25 %	10	25 %	9	22,5 %
Total	40	100 %	40	100 %	40	100 %	40	100 %

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju terhadap pernyataan insentif materiil.

- a. Pada pernyataan pertama, sebagian besar tanggapan responden, yaitu 85 % menyatakan setuju bahwa “adanya pemberian insentif materiil dari perusahaan kepada karyawan.”
- b. Pada pernyataan kedua, sebesar 72,5 % menyatakan setuju bahwa “insentif materiil yang di terima memuaskan.”
- c. Pada pernyataan ketiga, sebesar 72,5 % responden menyatakan setuju bahwa “insentif materiil yang diterima cukup memenuhi kebutuhan hidup.”
- d. Pada pernyataan ketiga, sebesar 72,5 % responden menyatakan setuju bahwa “insentif materiil yang diterima sesuai dengan kualitas kerja.

c. Deskripsi jawaban responden insentif non materiil (X₃).

Adapun Deskripsi jawaban responden variabel insentif non materiil (X₃) karyawan di PT. Kusuma Dipa Nugraha dapat disajikan dalam tabel 4.6, sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Insentif Non Materiil (X₃)

Skor	X3.1		X3.2		X3.3		X3.4	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
STS	0	0 %	0	0%	0	0 %	0	0 %
TS	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
KS	2	5 %	12	30 %	7	17,5 %	5	12,5 %
S	38	95 %	24	60 %	30	75 %	28	70 %
SS	0	0 %	4	10 %	3	7,5 %	7	17,5 %
Total	40	100 %	40	100 %	40	100 %	40	100 %

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberi tanggapan setuju terhadap pernyataan insentif non materiil.

- a. Pada pernyataan pertama, sebagian besar tanggapan responden, yaitu 95 % menyatakan setuju bahwa “insentif non

materiil mendorong untuk memberi potensi yang bagus ke perusahaan.”

- b. Pada pernyataan kedua, sebesar 60 % menyatakan kurang setuju bahwa “insentif non materiil yang diterima membuat merasa aman dalam bekerja.”
- c. Pada pernyataan ketiga, sebesar 75 % responden menyatakan setuju bahwa “insentif non materiil membuat lebih loyal atau setia ke perusahaan.”
- d. Pada pernyataan keempat, sebesar 70 % responden menyatakan setuju bahwa “insentif non materiil yang diterima membuat dihargai perusahaan.”

d. Deskripsi Jawaban Kualitas Kerja (Y)

Tabel 4.7
Jawaban Responden Kualitas Kerja (Y)

Skor	Y1		Y2		Y3		Y4	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
STS	0	0 %	0	0%	0	0 %	0	0 %
TS	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
KS	1	2,5 %	4	10 %	1	2,5 %	2	5 %
S	28	70 %	26	65 %	26	65 %	28	70%
SS	11	27,5 %	10	32,5 %	13	32,5 %	10	25%
Total	40	100 %	40	100 %	40	100 %	40	100 %

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberi tanggapan kurang setuju terhadap pernyataan pendapatan tambahan.

- a. Pada pernyataan pertama, sebagian besar tanggapan responden, yaitu 70 % menyatakan setuju bahwa “dengan adanya upah, insentif yang layak akan mempengaruhi kualitas kinerja anda lebih baik.”
- b. Pada pernyataan kedua, sebesar 65% menyatakan setuju bahwa “dengan adanya upah, insentif yang layak anda mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.”
- c. Pada pernyataan ketiga, sebesar 65 % responden menyatakan setuju bahwa “anda dalam bekerja mampu bekerjasama team.”
- d. Pada pernyataan ketiga, sebesar 70 % responden menyatakan setuju bahwa “dengan kerja lebih produktif anda memahami prosedur dan peraturan pengupahan yang berlaku di perusahaan.

4.4 Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika instrument ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya. Uji validitas juga digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel . Besarnya r tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS 18 pada kolom correlations items total correlation. Kriteria uji validitas Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 0,05% . Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid Ketentuan untuk pengambilan keputusan:

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

Tabel 4.8
Uji Validitas

Varibel	Item	Nilai r hitung (Correted Item - Total)	Nilai t tabel	Keterangan
Upah	Butir 1	.660	0,312	Valid
	Butir 2	.774		Valid
	Butir 3	.607		Valid
	Butir 4	.676		Valid
Insentif Materill	Butir 5	.435		Valid
	Butir 6	.709		Valid
	Butir 7	.762		Valid
	Butir 8	.568		Valid
Insentif Non Materill	Butir 9	.479		Valid
	Butir 10	.505		Valid
	Butir 11	.408		Valid
	Butir 12	.352		Valid

Sumber

: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai r_{hitung} (*pearson correlation item-total correlations*) memiliki rentang nilai antara 0,352 – 0,774, sehingga nilai r_{hitung} yang diperoleh pada masing-masing butir pernyataan per itemnya lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,312. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan yang diajukan sebagai instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

4.4.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan kontruk-kontruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

1
Uji realibilitas dengan cara melihat nilai alpha yang diperoleh dari hasil pengukuran koefisiensi realibilitas yang kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , jika nilai koefisien lebih besar dari nilai r_{table} , maka jawaban yang diberikan oleh responden dapat di percaya. Pada penelitian ini terdapat 12 butir pernyataan yang harus dijawab oleh responden, kemudian pernyataan beserta jawaban tersebut diuji reabilitas.

Uji reabilitas adalah alat uji penelitian yang digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran di ulang Duwi Priyanto (2010 : 30). Merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Noor (2011:165) Uji reliabilitas dapat dilakukan dari melihat kolom Cronbach's Alpha dengan nilai Alpha lebih besar dari nilai r_{tabel} maka dapat dikatakan reliabel. Hasil perhitungan reliabilitas untuk item-item pernyataan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Reabilitas Untuk Masing-Masing Variabel

Variabel	Cronbach 's Alpha	Sig (0,60)	Keterangan
X1	0.801	0.60	Reliabel
X2	0.787		Reliabel
X3	0.703		Reliabel
Y	0.779		Reliabel

Sumber

r : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pada masing-masing variabel tersebut menghasilkan nilai reliabilitas yang tinggi yaitu dengan rentang nilai 0,703 – 0,801 dan nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh lebih besar dari nilai signifikan sebesar 60 % atau 0,60 sehingga jawaban yang diberikan oleh responden tersebut dapat dipercaya atau reliabel.

4.4.3 Analisis regresi linier berganda

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan kontinuitas kualitas kerja (Y) sebagai variable tetap dan variable bebasnya adalah upah (X₁), insentif materiil (X₂), insentif non materiil (X₃).Persamaan regresi yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan :

Y : Kualitas kerja

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien determinasi

X_1 : Upah

X_2 : Insentif materiil

X_3 : Insentif non materiil

Proses perhitungan dalam analisis regresi linier berganda

menggunakan bantuan SPSS 22 *for windows*. Berikut hasil

perhitungan SPSS 22 *for windows* :

Tabel 5.0
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.205	3.203		1.000	.324
	Upah	-.063	.182	-.052	-.348	.730
	InsentifMateriil	.583	.172	.526	3.387	.002
	InsentifNonMateriil	.335	.200	.257	1.676	.102

a. Dependent Variable: KualitasKerja

Sumber : Data diolah

Hasil pengolahan komputer dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 3,205 - 0,063 X_1 + 0,583 X_2 + 0,335 X_3 + e_i$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi linear tersebut di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Penjelasan :

1. Konstanta (a) : 3,205

Nilai konstanta pada tabel di atas sebesar 3,205, angka tersebut menunjukkan nilai kinerja apabila tidak dipengaruhi oleh variabel upah (X_1) insentif materiil (X_2) insentif non materiil (X_3). Artinya, kualitas kerja sama dengan 3,205 apabila nilai variabel upah (X_1), insentif materiil (X_2) insentif non materiil (X_3) sama dengan 0 (nol).

2. Upah (b_1X_1) : (-0,063)

Koefisien regresi b_1 pada tabel diatas sebesar -0,063. Apabila upah naik satu satuan, maka kualitas kerja naik sebesar -0,063 dengan anggapan variabel lain yaitu insentif materiil (X_3) tetap.

3. Insentif materiil (b_2X_2) : (0,583)

Koefisien regresi b_2 pada tabel diatas sebesar 0,583. Apabila insentif naik kualitas kerja satu satuan, maka akan naik sebesar 0,583 dengan anggapan variabel lain yaitu insentif non materiil (X_3) tetap.

4. Insentif non materiil (b_3X_3)

Koefisien regresi b_3 pada tabel diatas sebesar 0,335. Apabila tunjangan naik satu satuan, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,335 dengan anggapan variabel lain yaitu upah (X_1) tetap.

4.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh upah, insentif materiil, insentif non materiil dalam kualitas kerja PT. Kusuma Dipa Nugraha. Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS.22 *for windows* mengenai analisis uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.404	1.14343

a. Predictors: (Constant), Upah, Insentif materiil, Insentif non materiil

b. Dependent Variable: Kualitas kerja

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel di atas ini juga memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R-square) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel

dependen (Y) sebesar 0,450 atau 45 % ini artinya X_1 - X_3 mampu menjelaskan variabel Y sebesar 0,450 sedangkan sisanya sebesar 55 atau 55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

4.4.5 Uji hipotesis pengaruh secara parsial (Uji- t)

Uji hipotesis kedua untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel upah (X_1), insentif materiil (X_2) dan insentif non materiil (X_3) benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kualitas kerja (Y). Cara mengetahui t_{tabel} dapat dihitung menggunakan : $df = n - k = 40 - 4 = 36$, probabilitas 0,05, hasil diperoleh t_{tabel} 1,688. Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya upah, insentif materiil dan insentif non materiil secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas kerja.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, upah, insentif materiil dan insentif non materiil secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

9 Hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 5.3
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	3.205	3.203		
Upah	-.063	.182	-.052	-.348	.730
InsentifMateriil	.583	.172	.526	3.387	.002
InsentifNonMateriil	.335	.200	.257	1.676	.102

a. Dependent Variable: KualitasKerja

Perbandingan Nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Upah	- 0,348	2.028	0.730	Tidak Signifikan
Insentif Materiil	3.387	2.028	0.002	Signifikan
Insentif Non Materiil	1.676	2.028	0.102	Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah

Berikut hasil uji parsial masing-masing variabel berdasarkan *output SPSS.22 for windows* pada tabel di atas diketahui :

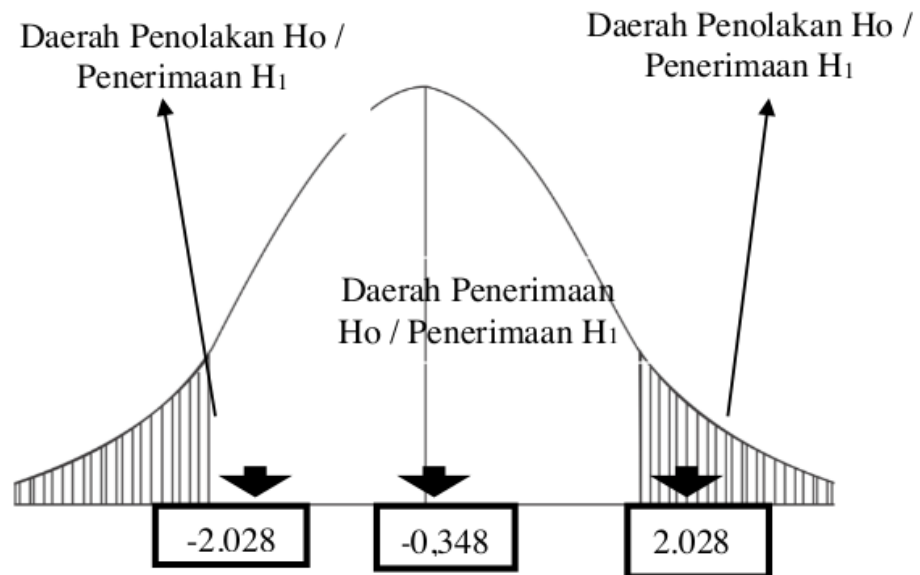
a. Variabel upah (X_1).

9 Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 for windows, diperoleh hasil uji t (parsial) variabel upah (X_1) yaitu sebesar -

0,348 angka tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,348 < 2.028$ dan terletak pada daerah penerimaan H_0 dan penolakan H_1 , artinya variabel upah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja PT.Kusuma Dipa Nugraha. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan diduga upah secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Dipa Nugraha. Hasil tersebut dapat digambarkan dengan kurva daerah penerimaan H_0 dan H_1 sebagai berikut :

Gambar 4.1.6

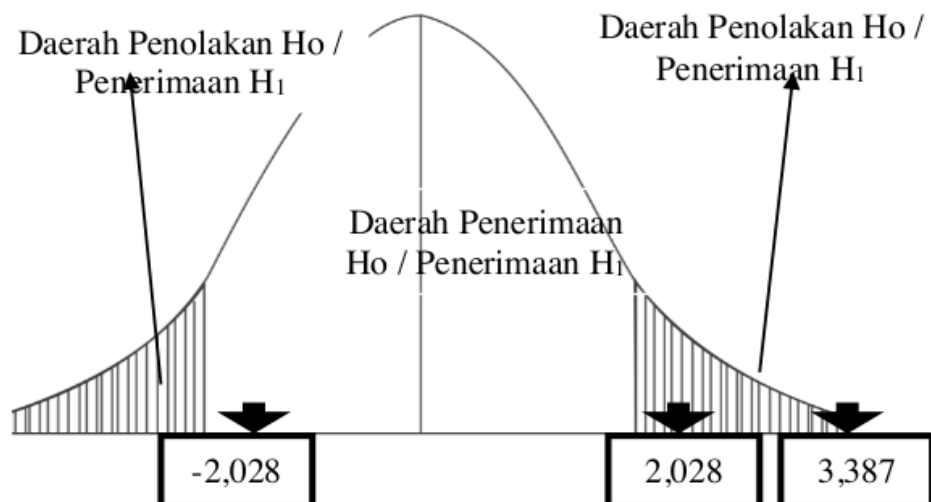
Daerah penerimaan H_0 dan H_1



b. Variabel insentif materiil (X_2).

9
Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 for windows, diperoleh hasil uji t (parsial) variabel insentif materiil (X_2) yaitu sebesar 3,387, angka tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,387 > 2,028$ dan terletak pada daerah penerimaan H_1 dan penolakan H_0 , artinya variabel insentif materiil secara parsial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan diduga insentif materiil secara parsial berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Kusuma Dipa Nugraha sepenuhnya diterima. Hasil tersebut dapat digambarkan dengan kurva daerah penerimaan H_1 dan H_0 sebagai berikut :

Gambar 4.1.7
Daerah Penerimaan H_0 dan H_1

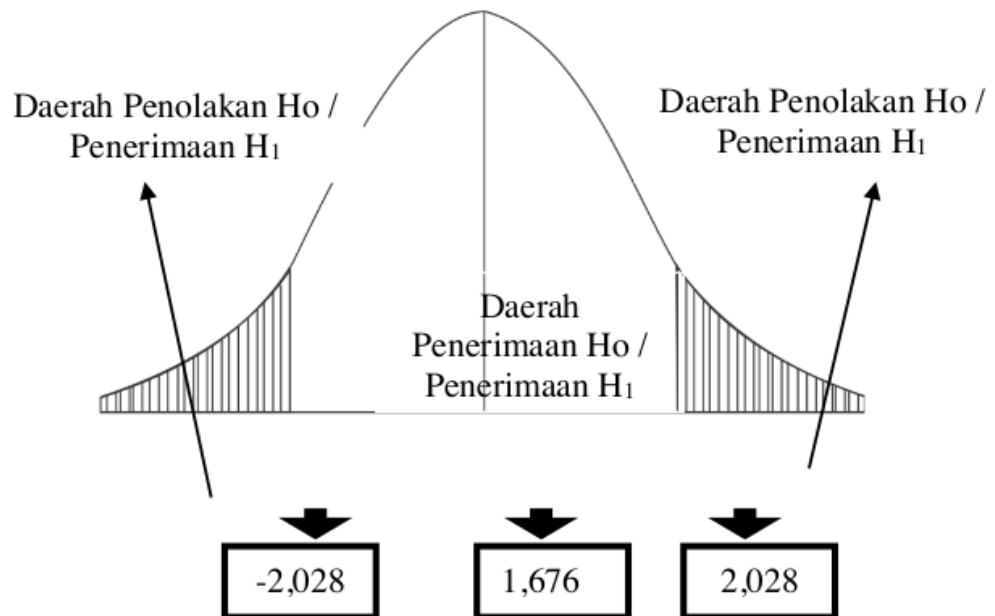


c. Variabel insentif non materiil (X_3)

⁹ Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 for windows, diperoleh hasil uji t (parsial) variabel insentif non materiil (X_3) yaitu sebesar 1,676, angka tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,676 < 2,208$ dan terletak pada daerah penerimaan H_0 dan penolakan H_1 , artinya variabel insentif non materiil secara parsial berpengaruh lemah terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan diduga insentif non materiil secara parsial berpengaruh lemah terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Kusuma Dipa Nugraha sepenuhnya diterima. Hasil tersebut dapat digambarkan dengan kurva daerah penerimaan H_0 dan H_1 , sebagai berikut :

Gambar 4.1.8

Daerah penerimaan H_1 dan H_0



4.4.6 Uji Hipotesis pengaruh secara simultan (Uji F)

Pengaruh secara simultan (bersamaan) antara variable upah, insentif materiil, insentif non materiil terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- H_0 diterima atau H_1 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$
- H_0 ditolak atau H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS.22 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.2
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.532	3	12.844	9.824	.000 ^b
	Residual	47.068	36	1.307		
	Total	85.600	39			

a. Dependent Variable: KualitasKerja

b. Predictors: (Constant), Insentif Non Materiil, Upah, Insentif Materiil

Sumber : Data diolah

Hipotesis yang diajukan :

a. H_0 : Tidak adanya pengaruh antara pengaruh upah, insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Kusuma Dipa Nugraha.

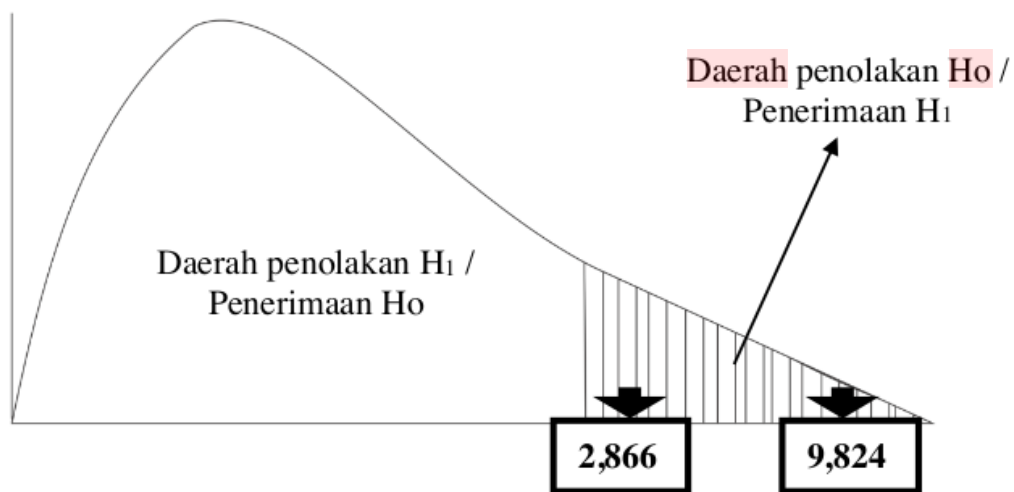
b. H_1 : Diduga upah, insentif materiil, dan insentif non materiil secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja pada PT. Kusuma Dipa Nugraha. Berdasarkan *output SPSS.22 for windows* pada tabel di atas di ketahui f_{hitung} adalah 9,824, dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi 5% df 1 (k-1) atau $4 - 1 = 3$, dan df 2 (n-k) atau $40 - 4 = 36$ dengan hasil yang diperoleh f_{tabel} sebesar 2,866

Maka kriteria untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima. Berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dari kondisi tersebut, dapat digambarkan kurva distribusi F sebagai berikut :

Gambar 4.1.5
Kurva Distribusi F



Pada kurva tersebut terlihat f_{hitung} terletak pada daerah penerimaan H_1 , yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (upah, insentif materiil dan insentif non materiil) berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel terikat (kualitas kerja). Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan yaitu diduga upah, insentif materiil dan insentif non materiil secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja pada PT. Kusuma Dipa Nugraha diterima.

4.4.7 ⁹ Pengujian hipotesis ketiga

Dengan ¹¹ pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang dominan di antara tiga variabel bebas yaitu upah, insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha. Dasar acuan untuk menentukan variabel yang dominan yaitu dengan melihat nilai t_{hitung} terbesar dari ketiga variabel bebas tersebut. Berdasarkan hasil *output* dengan menggunakan SPSS 22 *for windows* pada tabel 5.2 hasil uji t di atas di ketahui bahwa variable upah (X_1) memiliki nilai t_{hitung} yaitu $-0,348$ berarti kurang dari t_{tabel} (2,028) berarti dugaan pada hipotesis pertama tidak terbukti sedangkan pada variabel insentif materiil (X_2) memiliki t_{hitung} yaitu 3,387 lebih besar dari t_{tabel} (2,028) dan dengan variabel insentif non materiil (X_3) memiliki t_{hitung} yaitu 1,676 lebih kecil dari t_{tabel} (2,028). ⁹ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif materiil (X_2) berpengaruh dominan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha.

Dari hasil uji hipotesis di atas, maka hipotesis ketiga yaitu “di duga bahwa variabel upah (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap kualitas kerja karyawan PT.Kusuma Dipa Nugraha tidak terbukti atau tidak di terima”. Dan variabel yang terbukti dan diterima yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kualitas kerja karyawan di PT.Kusuma Dipa Nugraha yaitu variabel insentif materiil (X_1).

4.5 Pembahasan

Perusahaan PT. Kusuma Dipa Nugraha merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi karpet. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan memerlukan dukungan karyawan yang profesional dan berkompeten pada bidangnya masing-masing. upah, insentif materiil dan insentif non materiil yang tepat, sangat erat hubungannya dengan kinerja perusahaan dalam memenuhi kerja sama yang baik untuk kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, upah, insentif materiil dan insentif non materiil yang efektif merupakan hal penting untuk diperhatikan.

¹ Dalam penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT.Kusuma Dipa Nugraha ¹ diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,205 - 0,063 X_1 + 0,583 X_2 + 0,335 X_3 + e_i$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak semua variabel bebas (X) yaitu upah, insentif materiil dan insentif non materiil yang positif terhadap variabel terikat (Y) yaitu variabel kualitas kerja. Meskipun demikian, antara variabel bebas upah (X_1), insentif materiil (X_2) insentif non materiil (X_3) dan variabel terikat kualitas kerja (Y) mempunyai hubungan yang rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *R square* = 0,450 (jauh dari angka 1) yang artinya semakin rendah nilai variabel bebas maka kualitas kerja pada perusahaan semakin menurun.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} dari hasil perhitungan adalah sebesar $9,824 > f_{tabel}$ (2,866), artinya variabel bebas upah (X_1), insentif materiil (X_2), dan insentif non materiil (X_3) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kualitas kerja (Y) pada PT. Kusuma Dipa Nugraha.

Pengujian variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji t, menunjukkan bahwa tidak semua variabel bebas yaitu upah (X_1), insentif materiil (X_2) dan insentif non materiil (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha.

Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} , variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel terikat (Y) akan dibahas satu persatu sebagai berikut :

a. Variabel upah (X_1)

⁹ Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS.22 *for windows*, diperoleh hasil uji t (parsial) variabel upah (X_1) yaitu sebesar -0.348, angka tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,028) dan terletak pada daerah penerimaan H_0 dan penolakan H_1 , artinya variabel upah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha.

b. Variabel insentif (X_2).

⁹ Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS.22 *for windows*, diperoleh hasil uji t (parsial) variabel insentif (X_2) yaitu sebesar 3,387, angka tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,028) dan terletak pada daerah penerimaan H_1 dan penolakan H_0 , artinya variabel insentif materiil secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha.

c. Variabel insentif non materiil(X_3).

9

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 *for windows*, diperoleh hasil uji t (parsial) variabel insentif (X_3) yaitu sebesar 1,676, angka tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,028) dan terletak pada daerah penerimaan H_0 dan penolakan H_1 , artinya variabel insentif non materiil secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisa dari hasil penelitian tersebut dengan menggunakan metode regresi linier berganda antara pengaruh penerimaan insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha maka dapat di tarik simpulan bahwa penerimaan upah, insentif materiil, insentif non materiil berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Dimana hal ini di buktikan dengan hasil perhitungan pada bab sebelumnya, untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

1. Maka simpulan yang dapat diambil adalah :

$$Y = 3,205 - 0,063 X_1 + 0,583 X_2 + 0,335 X_3 + e_i$$

2. Berdasarkan hasil perhitungan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel bebas insentif materiil (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,348 > t_{tabel}$ sebesar $2,028$ dengan signifikan $0,002$. Dengan demikian hipotesis pertama yang “ diduga upah, insentif non materiil berpengaruh

terhadap kualitas karyawan pada PT. Kusuma Dipa Nugraha secara parsial” tidak sepenuhnya diterima kebenarannya pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dengan upah (X_1) sebesar $-0,348$ dengan signifikansi sebesar 0,730 kurang dari 0,05, insentif non materiil (X_3) sebesar 0,335 dengan signifikansi sebesar 0,102 kurang dari 0,05.

3. Ada pengaruh bersama–sama variabel bebas (X) yang berupa upah (X_1), insentif materiil (X_2), dan insentif non materiil (X_3) terhadap variabel kualitas kerja (Y) yaitu kinerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha. Dengan demikian hipotesis kedua yang “diduga upah, insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Kusuma Dipa Nugraha secara simultan” telah diterima kebenarannya pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sebesar 0,002 dengan f_{hitung} sebesar 9,824 lebih besar dari f_{tabel} 2,866.
4. Variabel insentif materiil (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh atau dominan terhadap kualitas kerja pada PT. Kusuma Dipa Nugraha, dengan nilai t_{hitung} tertinggi sebesar 3,387 dan nilai signifikansi terkecil sebesar 0,002. Dengan hasil tersebut maka hipotesis ketiga bahwa upah (X_1) yang berpengaruh atau dominan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha tidak

terbukti dan tidak di terima, sedangkan variabel insentif materiil (X_2) adalah yang berpengaruh atau dominan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Kusuma Dipa Nugraha telah terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan simpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi PT.Kusuma Dipa Nugraha.

1 Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut

1. Agar kualitas kerja karyawan tetap terjaga maka sebaiknya perusahaan mempersiapkan, menyediakan dan mempertimbangkan perangsang materiil maupun non materiil yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya akan meningkatkan pula kualitas kerja yang lebih bagus.
2. Manajemen perusahaan di dalam memberikan imbalan yang berupa upah, insentif materiil dan insentif non materiil harus dipertimbangkan lagi sehingga sesuai tingkat kebutuhan karyawan karena diharapkan karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara penuh.

3. Dalam pengambilan kebijakan yang menyangkut karyawan, perusahaan hendaknya memperhatikan kondisi pekerjaan, kebutuhan karyawan, serta kemampuan perusahaan itu sendiri. Pendekatan secara individu maupun kelompok ditingkatkan agar keluhan-keluhan karyawan dapat segera diketahui sehingga pimpinan segera mengatasi sebelum keluhan karyawan tersebut menjadi besar

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Bandung : PT. Refika Aditama
- Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Bineka Cipta
- Bambang Swasto Sunaharyao, 2015. *Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Indah Jaya Nganjuk*, Universitas Brawijaya.
- Duwi Priyanto, 2010. *Teknik mudah dan cepat melakukan penelitian data dengan SPSS*, Yogyakarta : Gaja Media
- Hasibuan. Malayu. 2012. *Management Sumberdaya Manusia*. Edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Herman Sofyandi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [https://id.m.wikipedia.org > wiki > Sumber Daya Manusia](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sumber_Daya_Manusia)
- Juliansah Noor, 2013. *Methodologi Penelitian* Jakarta : Pranada Media Group.
- Kuna Winaya dalam Ardana dan Mujiati 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahmudi, 2010. *Management Kinerja Sektor Publik*. Edisi kedua. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia
- Marwansyah, (2010 : 3). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua . Bandung: penerbit alfabeta.
- Moehariono. 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya : Ghalia Indonesia.

- Prabu dalam Sutrisno,2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Kencana Soemarsono, 2009. . Universitas Negeri Semarang.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama
- Sunyoto, D, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sondang P. Siagian 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Sugiyono, 2014. *Pendekatan kuantitatif, kualitatif*, Universitas Negeri Yogyakarta
- Suwanto dan Juni Priansa,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Bandung : Alfabet
- Sutrisno, (2009 : 7). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : penerbit alfabeta
- Supriyadi, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Negeri Gorontalo
- Veithzal, Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

PENINGKATAN KUALITAS KERJA KARYAWAN DI PT.KUSUMA DIPA NUGRAHA MOJOKERTO

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

26%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to iGroup Student Paper	5%
2	www.psychologymania.com Internet Source	3%
3	makalahdanskripsi.blogspot.co.id Internet Source	3%
4	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
5	isfaisfaxnewss.blogspot.com Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
7	neemanyz.blogspot.com Internet Source	1%
8	www.scribd.com Internet Source	1%
9	unsuri.ac.id Internet Source	1%

10	andretamengkel.blogspot.com Internet Source	1%
11	repository.usu.ac.id Internet Source	1%
12	media.neliti.com Internet Source	1%
13	pt.scribd.com Internet Source	1%
14	doctiktak.com Internet Source	1%
15	core.ac.uk Internet Source	1%
16	journal.unsil.ac.id Internet Source	1%
17	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%

PENINGKATAN KUALITAS KERJA KARYAWAN DI PT.KUSUMA DIPA NUGRAHA MOJOKERTO

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86

PAGE 87

PAGE 88

PAGE 89

PAGE 90
