

ANALISIS PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JALU TEKNIK MALANG

Nurtjahja Juniarsa

STIE INDOCAKTI Jl. Besar Ijen No. 90-92 Malang, Jawa Timur

Email: juniarso@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV Jalu Teknik Malang., Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Jalu Teknik Malang sebanyak 42 Karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, teknik pengambilan sampel adalah simple jenuh artinya semua populasi digunakan sebagai sample. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: secara parsial dan simultan upah dan Insentif memiliki pengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian berarti bahwa pemberian upah dan pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan pada kinerja,karyawan CV Jalu Teknik Malang

Kata Kunci : **Upah, Insentif. Kinerja.**

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam mengelola perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia sebagai pengelola system yang ada dalam perusahaan dengan demikian sistem berjalan sesuai dengan rencana awal dan tujuan dapat tercapai. Dalam pengembangan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek antara lain pelatihan, pengembangan, motivasi maupun aspek-aspek lainnya, sehingga perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.. (Hasibuan, 2013). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai

sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. (Sutrisno 2014) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan. (Mangkunegara,, 2013)

Banyak pengusaha kecil dan menengah yang masih belum memahami pentingnya dalam pengelolaan sumberdaya manusia sehingga perkembangan usahanya masih belum menggembirakan sehingga menghadapi pesaing mengalami kesulitan.

CV.Jalu Teknik , distributor berbagai produk berlokasi di Kota Malang dan sebagai usaha mikro kecil menengah (UMKM) berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam kegiatan usahanya dengan tujuan agar kegiatan usaha menjadi lebih baik dan dapat bersaing di pasar global.

CV.Jalu Teknik sebagai distributor Exclusif dari Mesin pengolah Bamboo dari China dan Vietnam serta menjual hasil olahan mesin bamboo seperti LIDI , DUPA , bahan powder pembuat dupa beserta parfum Dupa, berupaya keras agar karyawan bekerja dengan baik dan memiliki motivasi yang tinggi baik karyawan tetap maupun karyawan non tetap sehingga nantinya perusahaan bisa eksis dan bersaing di pasar global. Upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi berupa upah/gaji dan insentif agar kinerja karyawan lebih meningkat sehingga kegiatan operasional perusahaan bisa berjalan sesuai dengan rencana awal.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. (Handoko. 2014) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai. 2014).

Menurut Rivai (2005) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2005), gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan

serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

Disamping gaji yang diterima, untuk menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan juga menerima insentif yang diterima setiap periode agar produktifitas kerja karyawan menjadi lebih meningkat. Dan harapan serta tujuan akhir dari diberikan insentif adalah penghargaan yang tinggi atas kinerja karyawan. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. (Noe dalam Aulia dan Troena, 2013). Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012:) bahwa: kompensasi insentif (*Incentive Compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivita.

Moehariono (2012) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Amstrorng dan Baron (dalam Fahmi, 2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

LANDASAR TEORI

Menurut Hasibuan (dalam Hartatik 2014.) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Yani (2012), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia akan memberikan manfaat yang baik pada organisasi. (Nawawi dalam Yani 2012) :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM.
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efisien dan efektif.
8. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan / manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

Gaji pokok atau upah adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai

hasil dari pekerjaan mereka. (Siti Al Fajar dan Tri Heru 2013). Gaji atau upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan. (Ike Kusdyah Rachmawati, 2009). Gaji atau upah merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya Suwatno dan Donni Juni Priansa (2013).

Menurut Komarudin (2009), fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

Tujuan Penggajian Menurut Hasibuan (2010) tujuan penggajian, antara lain :

- a) Ikatan kerja sama
- b) Kepuasan kerja
- c) Pengadaan efektif
- d) Motivitas
- e) Stabilitas karyawan

Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. jenis-jenis insentif sebagai berikut :

- a) *Piece work* (upah per *output*) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi
- b) *Production bonuss* (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja

- sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c) *Commissions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
 - d) *Executives incentives* (insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
 - e) *Maturity curve* (kurva “kematangan”) adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
 - f) Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Tujuan diberikan insentif menurut Sutrisno (2011) sebagai berikut:

- a) Menghargai prestasi kerja.
- b) Menjamin keadilan.
- c) Mempertahankan karyawan.
- d) Memperoleh karyawan yang bermutu.
- e. Pengendalian biaya.
- e) Memenuhi peraturan.

Indikator Insentif Menurut Sarwoto (2010), adalah :

- a) Bonus 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 di

masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagikan pada pihak yang menerima bonus.

- b) Komisi : Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (M. Abdullah, 2014)

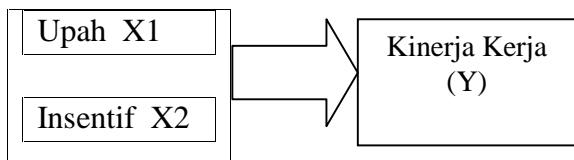
Menurut Moehariono dalam M. Abdullah, (2014) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Sedangkan menurut Surya Dharma (2010) Evaluasi atau penilaian kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi.

Indikator kinerja pegawai Fadel (2009) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a) Pemahaman terhadap tupoksi Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta

- mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b) Inovasi Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
 - c) Kecepatan kerja Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan atau mengikuti metode kerja yang ada
 - d) Keakuratan kerja Dalam mengerjakann tugas tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas tersebut karyawan juga harus teliti dan melakukan pengecekan ulang dalam setiap pengerjaan tugasnya.
 - e) Kerjasama Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan pimpinan seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

KERANGKA KONSEPTUAL



Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas, penelitian ini menganalisis 2 variabel bebas yaitu upah dan insentif dengan serta variabel kinerja kerja sebagai variabel terikat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini, banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya, demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian ini dilengkapi dengan tabel (Arikunto, 2006)/ Untuk lokasi penelitian

dilaksanakan pada CV Jalu Teknik Malang sejak Mei 2017 - Juli 2017 (3 Bulan).

Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada CV. Jalu Teknik sebanyak 42 karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan non tetap. Sample yang digunakan adalah sample jenuh artinya semua populasi dijadikan sample.

Prosedur Pengumpulan Data

Sumber data dari penelitian ini terdiri dari 2 sumber yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer berasal dari obyek yang ada di lapangan, seperti pengumpulan data dari objek penelitian, dengan cara observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung dan melakukan pencatatan atas, kejadian, yang berhubungan dengan penelitian termasuk hasil dari penyebaran kuesioner pada CV Jalu Teknik Malang .

Sedangkan sumber data lainnya adalah Sumber data Sekunder dimana sumber diperoleh melalui Studi literatur/Kepustakaa, majalah, koran, atau dokumen lain yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini.

Teknik Pengambilan Data

1. Observasi

Melakukan pengamatan langsung pada lingkungan internal CV Jalu Teknik Malang. untuk mengetahui pola kerja yang ada.

2. Wawancara\

Melakukan wawancara dengan berbagai elemen perusahaan, namun bersifat wawancara bebas untuk menggali mendapatkan informasi dan masukan dalam pembuatan kuesioner guna menjaring data agar dalam kuesioner diperoleh data yang akurat

3. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini dalam bentuk angket tertutup, yang berisikan pertanyaan, dimana responden hanya menjawab pertanyaan terkait objek penelitian.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup berisikan berbagai pertanyaan, dimana jawaban dari responden terkait objek penelitian yaitu indikator variabel mengenai upah dan insentif serta kinerja kerja. Semua pertanyaan dalam kuesioner sifatnya adalah tertutup dan responden mengisi dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban

Dalam penelitian ini seluruh indikator variabel dalam kuesioner akan diukur menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5, dengan nilai: 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju.

Teknik Analisis Data

1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2007). Suatu kuesioner yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya validitas yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Agar diperoleh kesahihan dan keterandalan kuesioner, maka sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data dilakukan uji coba.

Didalam penelitian ini uji coba dilakukan terhadap 42 responden. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS.

Menurut Sugiono (2010) untuk menguji validitas konstruk dilakukan

dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini dalam menguji validitas instrumen menggunakan rumus Product Moment, sebagai berikut:

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

Dimana :

- R = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah sampel / responden
- X = Skor tiap butir / nilai butir
- Y = Skor total / nilai total butir

Uji validitas diperoleh dengan mengkorelasi setiap item dengan total nilai peubah. nilai korelasi dibandingkan dengan nilai r pada tabel dengan taraf signifikansi 0.05.

Keputusan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Jika korelasi (r) positif serta > dari nilai r tabel, maka dapat dikatakan bahwa item peubah tersebut valid.
2. Jika korelasi (r) negatif atau lebih kecil dari nilai r tabel, maka dapat dikatakan bahwa item peubah tersebut tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2007).

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus cronbach alpha sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_1^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana :

- α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
- K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

s_i^2 = Jumlah varian skor item

s_x^2 = Jumlah skor-skor tes (seluruh item K)

3. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas didapat dari grafik *normal probability plot*. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah:

- a. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. (Imam Ghozali, 2013) Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda merupakan analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono.2010)

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda yaitu alat untuk menganalisis nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal dua atau lebih variabel bebas X_1, X_2, \dots, X_i terhadap satu variabel terikat Y).

Adapun formulasi dari model regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Kinerja Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n = Koefisien arah regresi

X_1 = Upah

X_2 = Insentif

e = error

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah :

- a. Uji- t (Parsial)

Uji t yaitu digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap

variabel dependen, uji t dihitung dengan menggunakan komputer program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) 18.0 for Windows*.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Imam Ghozali: 2009)., variabel independen terhadap variabel dependen dan rumus yang digunakan adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya data

Langkah selanjutnya adalah membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan taraf signifikan dan $dk=(n-2)$ dengan kriteria

- 1 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X_1) dan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis diterima. Hal ini diartikan bahwa upah dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.
 - 2 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (, n - k), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak maka dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X_1) dan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis ditolak. Hal ini bisa diartikan bahwa upah dan Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja..
- b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F test dilakukan untuk menguji pengaruh X_1 , dan X_2 , terhadap Y secara bersama-sama. Uji F test regresi dihitung dengan menggunakan komputer program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) 18.0 for Windows*.

Dasar pengambilan keputusan : :

- 1 H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$
- 2 H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$

Dengan penjelasan tersebut maka dapat menjadi ketentuan diterima atau ditolaknya hipotesis yang ada yaitu:

- 1 Jika nilai signifikan $\alpha = 0,05$ maka regresi dapat digunakan untuk uji hipotesis.
- 2 Jika nilai signifikan $\alpha = 0,05$ maka regresi tidak dapat digunakan untuk uji hipotesis.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan nilai dimana nilai tersebut menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi akibat variabel lainnya. Koefisien determinasi dinyatakan dalam R^2 . Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu (Ghozali, 2007). Nilai *Adjusted R2* terkecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas dan nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas variabel Upah

Dimensi	Butir	r hitung	sign	Keterangan
Ikatan Kerja	X1.1	0,830	0,000	Valid
	X1.2	0,535	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X1.3	0,800	0,000	Valid
	X1.4	0,512	0,001	Valid

Hasil Uji Validitas variabel Insentif

Dimensi	Butir	r hitung	sign	Keterangan
Bonus	X2.1	0,782	0,000	Valid
	X2.2	0,522	0,000	Valid
Komisi	X2.3	0,682	0,000	Valid
	X2.4	0,731	0,000	Valid

Hasil Uji Validitas variabel Kinerja

Dimensi	Butir	r hitung	sign	Keterangan
Kecepatan Kerja	Y1.1	0,711	0,000	Valid
	Y1.2	0,644	0,000	Valid
Onovasi	Y1.3	0,628	0,000	Valid

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Variabel Upah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,593	4

Hasil Uji Variabel Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,620	4

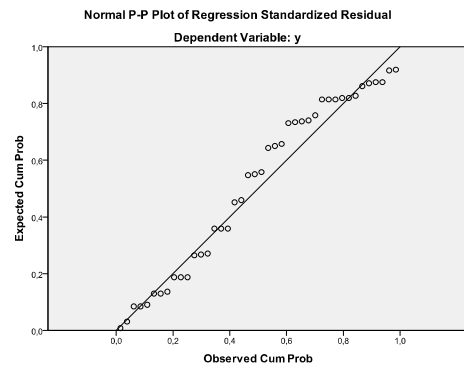
Hasil Uji Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,357	3

Semua variabel dalam penelitian ini baik variabel upah dan variabel insentif sebagai variabel bebas (X), dan variabel terikat yaitu kinerja (Y) menunjukkan hasil reliable, .

c. Uji Normalitas

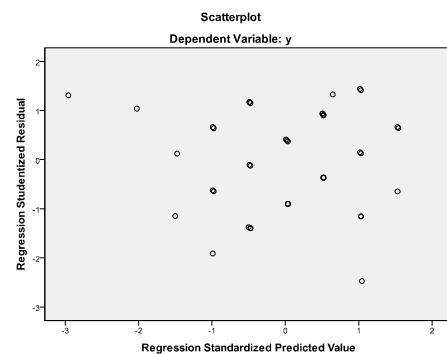
Hasil Uji Normalitas



Dari hasil uji normalitas dapat dikatakan bahwa data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel x1 dan x2 serta variabel y berdistribusi normal,

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil uji heteroskedastisitas dapat dikatakan bahwa semua variabel X1, X2 dan Y tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Sederhana

Hasil Analisis Regresi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,703	,687	,797

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Pada tabel tersebut ditas nilai koefisien determinasi R-Square = 0.703 (70,3%). Ini menunjukkan bahwa sebesar 70,3% variabel independent (X1 dan X2), berpengaruh terhadap variabel dependen sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji t(t-test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,567	1,150		2,232	,031
	x1	,611	,077	,851	7,949	,000
	x2	-,015	,070	-,023	-,218	,829

a. Dependent Variable: y

Hasil dari uji t bahwa nilai t-hitung menunjukkan angka sebesar 7,949 dengan tingkat signifikant 0,000 serta nilai r hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 1,681 artinya bahwa variabel x yaitu upah dan insentif berpengaruh positif terhadap variabel y yaitu kinerja

Uji F. Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,545	2	29,272	46,054	,000 ^a
	Residual	24,789	39	,636		
	Total	83,333	41			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Dari hasil uji F (Simltan) didapatkan hasil bahwa F-hitung sebesar 46,054 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 artinya bahwa variabel upah dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja

Pembahasan

Dari hasil analisis regresi yang dibahas menunjukkan bahwa nilai korelasi R-Square = 0.703 (70,3%). Ini menunjukkan bahwa sebesar 70,3% upah dan insentif berpengaruh terhadap kinerja sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi hasil dari uji t bahwa nilai t-hitung menunjukkan angka sebesar 7,949 dengan tingkat signifikant 0,000 serta nilai r hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 1,681 artinya bahwa variabel upah dan insentif berpengaruh positif terhadap variabel kinerja

Dari hasil uji F (Simltan) didapatkan hasil bahwa F-hitung sebesar 46,054 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 artinya bahwa upah dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

Hasil Dari penelitian ini yang membahas mengenai pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja sangat relevan dengan teori Hasibuan (2010) Selain itu penelitian ini sejalan dengan teori faktor yang mempengaruhi kinerja dari teori Fadel (2009).

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Penelitian dengan pembahasan mengenai pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja secara persial maupun secara simultan sangat berpengaruh positif.

Saran.**Bagi Akademisi**

Perlu dilakukan penelitian dengan variable lain namun masih berhubungan dengan upah dan insentif.

Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan efektifitas kinerja sebaiknya lebih diperhatikan dalam pemberian upah dan insentif.

DAFTAR PUSTAKA.

- A.A Prabu, Mangkunegara. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Al Fajar, Siti & Tri Heru, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Dharma, Surya, 2010, *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*., Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Edy Sutrisno, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta
- Edy Sutrisno, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fadel, Muhammad.2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan. Penerbit Universitas diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan. Penerbit Universitas diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY-Yogyakarta.
- Henry Simamora , 2012, *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher.
- Ike Rahmawati Kudyah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta ANDI.
- Komarudin, 2009, *Ensiklopedia Manajemen*, Jakarta: Jakarta
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada
- Raymond A Noe, dkk, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 6, Buku1 & 2, Jakarta : Salemba Empat
- Sarwoto, 2010, *Dasar Dasar Organisasi dan manajemen*, Cetakan keenambelas, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta,. Bandung.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada. Baedhowi.
- Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

