

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL PUNDI 1 KOTA JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH :

Nama : Supangat
NIM : 1600861201059
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

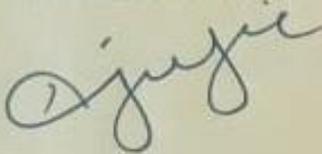
Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

NAMA : **Supangat**
NIM : **1600861201059**
PROGRAM STUDI : **Manajemen**
JUDUL : **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pundi I Kota Jambi**

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi komprehensif sesuai prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Mei 2023

Dosen Pembimbing I



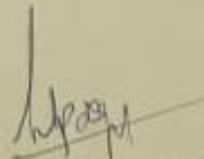
Dr. H. Saiyid Syekh, MSi

Dosen Pembimbing II



Anisah, SE, MM

Mengetahui:
Ketua Program Studi Manajemen



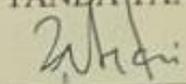
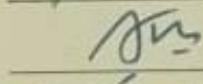
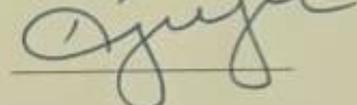
Hana Tamara Putri, SE, MM

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diterima dan disetujui oleh panitia ujian Skripsi diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi pada:

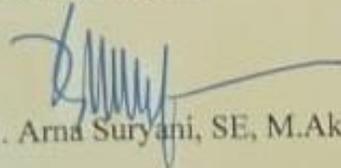
Hari : Rabu
Tanggal : 08 Februari 2023
Jam : 08.00 – 10.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

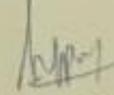
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Sakinah, SE, MM	Ketua	
Anisah, SE, MM	Sekretaris	
Ubaidillah, SE, MM	Penguji Utama	
Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Anggota	

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA.CMA

Ketua Program
Studi Manajemen


Hana Tamara Putri, SE, MM

Surat Pernyataan Keaslian

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

NAMA : Supangat
NIM : 1600861201059
PROGRAM STUDI : Ekonomi Manajemen
DOSEN PEMBIMBING : Dr H Sayid Syekh, MSi dan
Anisah, SE, MM
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Hotel Pundi I Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Mei 2023
Yang membuat pernyataan,



Supangat
NIM 1600861201059

ABSTRACT

SUPANGAT / 1600861201059 / FACULTY ECONOMIC OF MANAGEMENT / EFFECT OF INCENTIVE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PUNDI I HOTELS JAMBI-CITY / 1st ADVISOR DR H SAYID SYEKH, MSI, 2nd ADVISOR ANISAH, SE, MM

This reseach was fist, to analyse what is the level of incentive and employee performance at Pundi Hotel 1 Jambi City and how do incentives affect employee performance in Pundi Hotel 1 Jambi City

The research methodology is descriptive and quantitative analysis methods. Data used is secondary data. The population become object in this research is employee at Pundi Hotel 1 Jambi City . The method for analysis is analysis simple regression, hypotesis test, correlation so determinant coefficient and t_test.

The object of this research is employee in Pundi Hotel 1 Jambi City . Hotel Pundi I Jambi City is engaged in the hotel and tourism industry, which is located in The City-Jambi. Pundi 1 Hotel is one of the hotels owned by the Pundi. Hotel was first built in 2008 on Jl Sultan Iskandar Muda No 88 i Asam River, Market of Jambi District, Jambi City. This hotel stands in the middle of Jambi city, with the intention to make it easier for local and foreign tourists to find and meet their accommodation in Jambi province

Analysis on the research the results showed that respondents material incentive indicators became the highest score of 135 categories satisfied. This suggests that employees of Hotel Pundi 1 Jambi city are satisfied with the rewards given by the hotel management. On the other hand, the average employee performance variable indicator of performance is 135 good categories. Where the indicator of punctuality in completing the job has the highest score of 139 good categories. On the indicator of punctuality, the employees understand the type of work carried out that is related to service or service to visitors. Therefore it must be done well and satisfy all work related to hotel visitors. Where the equation Regresinya is $Y = 16.022 + 0.595X + e$. Furthermore, incentives have a significant impact on karywan's performance and have a positive relationship to employee performance, characterized by $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,531 > 1,692) and $pro.sig < \alpha$ (0.05) or (0.001 < 0.05). On the other hand the correlation value (r) is 82.4%, meaning that the relationship of incentive variables to employee performance variables is very close.

Conclusion, That incentive has a significant effect on employee performance and is positively related to employee performance. If the incentive of work increases it will give a significant increase in employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PUNDI I KOTA JAMBI “**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, saran, bimbingan dan saran. Penulis juga mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A selaku Pj. Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA.CAC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Atikah, SE, MM selaku Pembimbing Akademik penulis yang dengan sabar membimbing penulis selama menuntut ilmu di Universitas Batanghari Jambi.
5. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan dan saran-saran selama proses penyusunan skripsi.
6. Ibu Anisah, SE, MM selaku Pembimbing II yang berkenan dengan sabar dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Ibu Sakinah, SE, MM selaku ketua Tim Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan, saran serta perbaikan Skripsi ini.
8. Bapak Ubaidillah, SE, MM selaku Penguji Utama Tim Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan, motivasi dan
9. Seluruh staff pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu kepada saya selama masa perkuliahan, semoga ilmu yang diberikan dapat saya amalkan dan dapat berguna bagi dunia dan akhirat
10. Para staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah banyak membantu penulis selama menuntut ilmu di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
11. Pimpinan dan Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi yang telah berkenan menerima dan membantu penulis dalam penyediaan data-data penulisan skripsi ini.
12. Kedua orang tua penulis yang telah mendukung serta support dan doanya dalam menuntut ilmu sedari dini.
13. Isteri tercinta Mariah Ulfa, A.Ma yang selalu memberikan support dan dorongan dalam menyelesaikan pendidikan S1 ini.
14. Kedua anak tercinta 'Aisyatul Munawwaroh dan Ahmad Abdul Aziz yang selalu menjadi inspirasi dan motivasi penulis.

Penulis pun menyadari bahwa penulis tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan. Begitupun dalam penyusunan skripsi, dengan kerendahan hati penulis menantikan adanya masukan, baik berupa saran maupun kritik yang dapat bersifat membangun guna penyusunan laporan-laporan yang akan datang.

Jambi, Mei 2023
Penulis,

Supangat
NIM. 1600861201059

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Konsep Insentif	13
2.1.3.1 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif	15
2.1.3.2 Jenis - Jenis Insentif.....	16
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Insentif	17
2.1.3.4 Tujuan Pemberian Insentif.....	20
2.1.3.5 Pertimbangan Pemberian Insentif.....	22
2.1.4 Konsep Kinerja.....	26
2.1.5 Hubungan Antar Variabel	33

2.1.6 Kerangka Pemikiran.....	34
2.1.7 Hipotesis.....	35
2.2 Metodologi Penelitian	35
2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data	35
2.2.2 Populasi dan Sampel	36
2.3 Metode Pengumpulan Data.....	36
2.4. Metode Analisis	37
a. Analisis Deskriptif.....	37
b. Regresi Linier Sederhana	39
c. Koefisien korelasi (r).....	40
d. Koefisien Determinasi (r ²)	40
e. Uji t.....	41
2.5 Definisi Operasional Variabel.....	42

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Singkat	43
3.2 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	44
3.3 Struktur Organisasi.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Karakteristik Responden	52
4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	52
4.1.1.2 Usia Responden	53
4.1.1.3 Pendidikan Responden.....	54
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian	55
4.1.2.1 Insentif (X).....	55
4.1.2.2 Kinerja Karyawan (Y)	58
4.1.3 Analisis Kuantitatif (Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi)	63
4.1.3.1 Uji Kualitas Data	64
4.1.3.2 Analisis Regresi Sederhana	66
4.1.3.3 Uji Hipotesis	67
4.1.3.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi	68
4.2 Pembahasan	69
4.2.1 Pelaksanaan Insentif dan Kinerja Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi	69
4.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....73
5.2 Saran.....73

DAFTAR PUSTAKA75

LAMPIRAN.....77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perkembangan Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi Tahun 2015 - 2019	5
Tabel 1.2 Insentif Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi Tahun 2015 - 2019	6
Tabel 1.3 Target dan Realisasi Pendapatan pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi Tahun 2015 - 2019.....	7
Tabel 2.1 Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.2 Usia Responden.....	53
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	54
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	54
Tabel 4.5 Insentif Material	56
Tabel 4.6 Insentif Non Material	57
Tabel 4.7 Kualitas kerja	58
Tabel 4.8 Kuantitas Kerja	59
Tabel 4.9 Ketepatan Waktu	60
Tabel 4.10 Efektivitas Biaya	61
Tabel 4.11 Kebutuhan Supervisi	62
Tabel 4.12 Dampak Interpersonal	63
Tabel 4.13 Uji Validasi	65
Tabel 4.14 Uji Realibitasi	65
Tabel 4.15 Regresi Linear Sederhana	66
Tabel 4.16 Uji Statistik t	68
Tabel 4.17 Koefisien Korelasi dan Determinasi	69
Tabel 4.18 Insentif (Variabel Independen)	70
Tabel 4.19 Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagian Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Hasil olah SPSS	77
2. Data Kuesioner	79
3. Tabulasi Data	82
4. Tabel Dist t.....	84

2.1.6 Kerangka Pemikiran.....	34
2.1.7 Hipotesis.....	35
2.2 Metodologi Penelitian	35
2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data	35
2.2.2 Populasi dan Sampel	36
2.3 Metode Pengumpulan Data.....	36
2.4. Metode Analisis	37
a. Analisis Deskriptif.....	37
b. Regresi Linier Sederhana	39
c. Koefisien korelasi (r).....	40
d. Koefisien Determinasi (r ²)	40
e. Uji t.....	41
2.5 Definisi Operasional Variabel.....	42

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Singkat	43
3.2 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	44
3.3 Struktur Organisasi.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Karakteristik Responden	52
4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	52
4.1.1.2 Usia Responden	53
4.1.1.3 Pendidikan Responden.....	54
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian.....	55
4.1.2.1 Insentif (X).....	55
4.1.2.2 Kinerja Karyawan (Y)	58
4.1.3 Analisis Kuantitatif (Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi)	63
4.1.3.1 Uji Kualitas Data	64
4.1.3.2 Analisis Regresi Sederhana	66
4.1.3.3 Uji Hipotesis	67
4.1.3.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi	68
4.2 Pembahasan	69
4.2.1 Pelaksanaan Insentif dan Kinerja Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi	69
4.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....73
5.2 Saran.....73

DAFTAR PUSTAKA75

LAMPIRAN.....77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perkembangan Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi Tahun 2015 - 2019	5
Tabel 1.2 Insentif Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi Tahun 2015 - 2019	6
Tabel 1.3 Target dan Realisasi Pendapatan pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi Tahun 2015 - 2019.....	7
Tabel 2.1 Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.2 Usia Responden.....	53
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	54
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	54
Tabel 4.5 Insentif Material	56
Tabel 4.6 Insentif Non Material	57
Tabel 4.7 Kualitas kerja	58
Tabel 4.8 Kuantitas Kerja	59
Tabel 4.9 Ketepatan Waktu	60
Tabel 4.10 Efektivitas Biaya	61
Tabel 4.11 Kebutuhan Supervisi	62
Tabel 4.12 Dampak Interpersonal	63
Tabel 4.13 Uji Validasi	65
Tabel 4.14 Uji Realibitasi	65
Tabel 4.15 Regresi Linear Sederhana	66
Tabel 4.16 Uji Statistik t	68
Tabel 4.17 Koefisien Korelasi dan Determinasi	69
Tabel 4.18 Insentif (Variabel Independen)	70
Tabel 4.19 Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagian Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Hasil olah SPSSS	77
2. Data Kuesioner	79
3. Tabulasi Data	82
4. Tabel Dist t	84

B A B I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus, dimana mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Diantara fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan cara mengatur sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dan juga digunakan untuk menghasilkan kinerja yang baik pada suatu perusahaan atau suatu organisasi. Hal ini ditunjang dengan cara menilai kinerja, memberi balas jasa kepada setiap individu yang terlibat dalam suatu organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Salah satu factor penting dalam bagaimana kualitas organisasi adalah tergantung dengan kualitas sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Dimana sumber daya manusia sebagai bagian dari organisasi atau perusahaan sekaligus sebagai pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan, diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat akan memberikan

kemajuan bagi perusahaan, terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Sumber daya manusia harus dipandang sebagai aset penting perusahaan. Dimana sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, perusahaan atau organisasi haruslah berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan manusia. Dalam pelaksanaan visi dan misinya harus dikelola dan diatur oleh manusia. Sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan dari perusahaan, pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan balas jasa berupa kompensasi. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi juga dapat merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi dari karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:65) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dilalui dengan pemberian balas jasa yang baik. Dalam persaingan dengan perusahaan lain maka perusahaan harus mempunyai keunggulan tersendiri yang sulit ditiru, hal tersebut dapat diraih jika karyawan memiliki semangat, produktif, inovatif dan

kreatif dalam menunjang kebijakan-kebijakan perusahaan organisasi. Sifat semangat, produktif, inovatif dan kreatif ini dapat tumbuh jika karyawan memperoleh penghasilan atau imbalan dari perusahaan yang layak dan sesuai. Maka kompensasi bagi karyawan sangatlah penting untuk menunjang kemajuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Di dalam organisasi, kompensasi haruslah memadai dalam keinginan para karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan atas sebagai balas jasa untuk hasil kerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Kompensasi harus diberikan secara adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun kompensasi langsung salah satunya adalah insentif. Pada penelitian ini insentif merupakan salah satu variabel yang diteliti.

Dessler (2009:112), berpendapat bahwa insentif adalah meningkatnya pendapatan karyawan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi pada satu waktu yang ditentukan dan biasanya didasarkan pada kinerja individu secara eksklusif. Pemberian insentif ini diterapkan oleh perusahaan sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian insentif.

Insentif dapat berupa pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja yang dihasilkan, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Insentif merupakan

suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Martoyo (2014:87) Insentif bermaksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial agar terjadi titik temu antara kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan. Dengan demikian diharapkan timbul sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang nantinya akan mendapatkan hasil kerja yang optimal dan begitu juga dengan produktifitas meningkat secara optimal pula.

Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam bentuk hasil atau perilaku sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam kurun waktu tertentu. Menurut Kaswan (2012:187) kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya secara keseluruhan dalam periode tertentu yang berbanding dengan segala kemungkinan. Insentif adalah salah satu factor penting dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja pegawai. Oleh sebab itu pemberian insentif kepada karyawan dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Pada penelitian ini objek penelitian adalah Hotel Pundi 1 Kota-Jambi. Dimana Hotel Pundi I Kota Jambi bergerak dibidang industri Hotel dan Pariwisata, yang lokasi tersebut terletak di Kota-Jambi. Hotel Pundi 1 ini merupakan salah satu hotel yang dimiliki oleh group pundi. Berikut

perkembangan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Dinama karyawan yang menjadi objek peneliti adalah karyawan tetap. Sedangkan karyawan lepas tidak menjadi sasaran dari objek penelitian, hal ini dikarenakan karyawan lepas tidak mendapat insentif dari perusahaan.

Tabel 1.1
Perkembangan Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi
Tahun 2015 – 2019

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Keterangan %
2015	30	-
2016	35	16,66
2017	40	14,17
2018	45	11,11
2019	35	(11,11)
Rerata		7,70

Sumber : Hotel Pundi 1 Kota Jambi, Tahun 2020

Dari Tabel 1.1 terlihat jumlah karyawan yang bekerja pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi berfluktuasi dengan rata-rata perkembangan dari tahun 2015 – 2019 sebesar 7,70%. Di Tahun 2016 perkembangan cukup besar yakni sebesar 16,66% dan di tahun 2019 terjadi penurunan jumlah pegawai sebesar 11,11%. Penurunan ini diindikasikan karena adanya penurunan dari tingkat huni dari hotel tersebut.

Dilain pihak, Faktor-faktor yang menyebabkan insentif antara lain adalah kemajuan, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri. Apabila faktor tersebut ditingkatkan maka diharapkan, akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan perputaran dan absensi kerja serta menunjang sikap yang lebih baik terhadap manajemen. Dengan adanya insentif seorang karyawan akan merasa pekerjaannya telah dihargai oleh perusahaan sehingga membuatnya bekerja dengan sungguh-

sungguh dan tentu saja akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kejenuhan pegawai terhadap pekerjaan yang monoton dan juga peningkatan disiplin kerja pegawai dapat diatasi apabila perusahaan mampu menciptakan kepuasan bagi setiap karyawan.

Tabel 1.2
Insentif karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi
Tahun 2015 – 2019

Tahun	Insentif (Rp)	Perkembangan (%)
2015	283.835.000	-
2016	346.750.000	27,33
2017	385.460.000	25,96
2018	430.735.000	23,26
2019	335.625.000	(18,18)
Rerata		14,59

Sumber : Hotel Pundi 1 , 2020

Dari tabel 2. terlihat insentif finansial pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi terus mengalami peningkatan selama tahun 2015 – 2019, yakni terlihat dari tahun 2015 -2019 mengalami perkembangan yang meningkat sebesar 14,59% . Dengan peningkatan insentif pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi pihak manajemen mengharapkan terjadi peningkatan kinerja karyawan yang efisien dan efektif. Dari uraian terdahulu, bahwa insentif yang baik dan terarah, juga membawa kinerja karyawan menjadi baik dan meningkat. Oleh sebab itu pada tabel dibawah ini, dapat dilihat realisasi pekerjaan pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi.

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Pendapatan
Pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi
Tahun 2015- 2019
(Dalam Rp.000)

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
2015	1.260.000	1.110.000	88,09
2016	1.575.000	1.427.000	90,60
2017	2.100.000	1.755.000	83,57
2018	2.250.000	1.900.000	84,44
2019	2.250.000	1.825.000	82,31
Rata-Rata			85,80

Sumber : Hotel Pundi 1 Kota Jambi, tahun 2020

Pada tabel 3, terlihat bahwa realisasi tingkat hunian pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Dimana pada tahun 2015 tingkat hunian teralisasi paling tinggi selama 5 tahun terakhir, yakni sebesar 90,60%. Disisi lain rata-rata realisasi tingkat hunian yang dicapai selama 5 (lima) tahun terakhir yang berbanding dengan target yang dibebankan perusahaan yakni sebesar 85,80%. Ini dapat memberi arti bahwa target pekerjaan yang dicanangkan oleh perusahaan di laksanakan oleh karyawan dengan baik dan semangat.

Melihat uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa masih ada fenomena-fenomena yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, dimana perkembangan insentif tidak seiring dengan perkembangan kinerja yang sudah dilaksanakan oleh karyawan dan masih harus ditingkatkan. Untuk itu penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi.** “

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas di ketahui ada beberapa fakta yang berkaitan dengan permasalahan yaitu :

1. Jumlah karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi selama Tahun 2015 – 2019, mengalami fluktuasi dengan rata-rata sebesar 7,70 %.
2. Perkembangan insentif karyawan pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi selama tahun 2015 – 2019, cenderung berfluktuasi meningkat namun terdapat penurunan di tahun 2019 yaitu sebesar 18,18 %.
3. Gambaran realisasi tingkat hunian pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi selama tahun 2015- 2019 sebesar 85,80%, dan masih berpeluang untuk ditingkatkan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana insentif dan kinerja karyawan pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini didasarkan atas rumusan masalah yang telah dikemukakan yaitu :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Insentif dan Kinerja pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat diuraikan dalam 2 (dua) bagian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis : berguna menambah wawasan bagi penulis berkaitan dengan insentif dan kinerja karyawan selanjutnya sebagai bahan masukan bagi pimpinan Hotel Pundi 1 Kota Jambi dalam merumuskan kebijakan peningkatan insentif yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Manfaat praktis : sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang menyangkut manajemen kompensasi dan kinerja karyawan. Dan sebagai masukan kepada pihak manajemen hotel dalam mengambil kebijakan dalam pengelolaan sumber daya di hotel tersebut.

B A B II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Hasibuan (2011:10) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen menurut Handoko (2015:5) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Foster dan Sidharta (2019:8) Manajemen adalah kegiatan untuk menghasilkan suatu layanan atau produk dengan membawa sumber daya manusia. Sedangkan menurut Simambela (2016:7) Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Sunyoto (2013:4) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
3. Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
4. Pengawasan adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2012:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara itu Suwatno (2011:1) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:9) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sinambela (2016:7) adalah Pendayagunaan, Pengembangan, Penilaian, Pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan manajemen adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok lainnya. Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan tenaga kerja

Fungsi ini meliputi ; analisis pekerjaan, rekrutmen, penempatan sampai pada orientasi pekerjaan.

2. Pengembangan tenaga kerja

Adanya pengembangan tenaga kerja baik melalui pendidikan dan latihan, promosi maupun mutasi akan dapat memotivasi karyawan untuk mempunyai kinerja yang lebih baik sehingga dalam penilaian prestasi kerja dapat maksimal.

3. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka dapat diketahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang. Hal ini akan berdampak pada pemberian kompensasi.

4. Pemberian kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kompensasi ini dapat berupa financial maupun non

finansial. Kegiatan disini meliputi ; penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.

5. Pemeliharaan tenaga kerja

Dalam pemeliharaan sumber daya manusia ada beberapa yang perlu dikaji antara lain tentang insentif karyawan, pengelolaan konflik, motivasi karyawan dan komunikasi yang terjadi dalam organisasi.

6. Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer sumber daya manusia karena telah diatur oleh undang-undang dan mengikat bagi perusahaan dan karyawan. Istilah pemberhentian atau separation adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari organisasi (perusahaan) yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, pensiun atau sebab-sebab lain yang diatur oleh undang-undang.

2.1.3 Konsep Insentif

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. Menurut Handoko (2015:158) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan.

Sedangkan pengertian insentif menurut Hasibuan (2012:56) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart. Menurut Wibowo (2013:87) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Menurut Dessler (2012:215), insentif merupakan peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.

Menurut Mangkunegara (2012:76) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Menurut Martoyo (2014:88) pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi /perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun di tentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Dari uraian konsep di atas dapat dimaknai bahwa insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan

prestasi kerja. Sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga dapat diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

2.1.3.1 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif

Menurut Martoyo (2014:189), beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif, antara lain:

1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.
3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh

umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.

5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

2.1.3.2 Jenis - Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2012:85), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk 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 - tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini 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.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang 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.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Insentif

Secara harfiah Indikator merupakan variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberi petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama. Adapun dimensi dan indikator insentif menurut Sarwoto (2011:156) sebagai berikut :

1. Insentif material, dapat diberikan dalam bentuk uang dan Jaminan Sosial, dalam bentuk uang dapat diberikan beberapa macam :
 - a. 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 di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
 - b. Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
 - c. Profit Share, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
 - d. Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa: 1) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. 2) Pembayaran kontraktual, adalah

pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

Sedangkan insentif dalam bentuk Jaminan Sosial dapat diberikan beberapa macam :

- a. Pemberian Rumah Dinas
 - b. Pengobatan secara Cuma-Cuma
 - c. Berlangganan surat kabar secara gratis
 - d. Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji
 - e. Pemberian tugas belajar
2. Insentif Non-material, dapat diberikan dalam bentuk :
- a. Pemberian Gelar (Title) secara resmi.
 - b. Pemberian piagam penghargaan
 - c. Pemberian promosi
 - d. Pemberian pujian lisan atau tulisan.
 - e. Pemberian Hak untuk mempergunakan

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.4 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2014:97) mengemukakan bahwa Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji., bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu

berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

4. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru

atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.1.3.5 Pertimbangan Pemberian Insentif

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 bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, 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:

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
- 3) 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 di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

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

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya

yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

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

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau

harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2.1.4 Konsep Kinerja

Kinerja menurut Simanjuntak (2011:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan Kaswan (2012:187) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Selanjutnya Kaswan (2012:289) menyebutkan bahwa arah hubungan kinerja dengan insentif adalah positif dengan kekuatan hubungannya adalah lemah. Menurut Mawawi (2013:86) pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkesinambungan memberikan umpan balik (*feedback*), yang

merupakan hal penting dalam upaya perbaikan terus menerus dan mencapai keberhasilan di masa yang akan datang. Tiga tujuan manajemen kinerja yaitu :

1. Mendorong pencapaian hasil. Manajemen kinerja mamacu peningkatan hasil melalui penyelarasan tujuan, ukuran dan berbagai informasi kinerja individu, tim dan organisasi.
2. Mengembangkan kapabilitas Manajamen kinerja, bertujuan mengembangkan kapabilitas organsiasi dan inividu dengan cara mengklarifikasi peran, kompentensi.
3. Menetapkan konsekuensi, Manajemen kinerja menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan.

Menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja setiap orang dipengaruhi banyak faktor yang digolongkan pada 3 kelompok, yaitu :

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja
- b. Motivasi dan etos kerja

2. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen merupakan kegiatan yang berdampak, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia yang ditunjukkan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

4. Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Faktor sistem yang menjadi kendala kinerja menurut Kaswan (2012:190) antara lain :

1. Koordinasi aktivitas kinerja yang kurang baik antar pekerja.
2. Informasi atau instruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan.
3. Bahan berkualitas rendah.
4. Kurangnya peralatan yang diperlukan.
5. Ketidakmampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan.
6. Sumber daya keuangan yang kurang memadai.
7. Supervisi yang lemah.
8. Tidak ada kerjasama antar pekerja dan hubungan yang kurang baik antar karyawan.
9. Pelatihan yang kurang memadai.
10. Kurangnya waktu untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diperlukan.
11. Lingkungan kerja yang kurang baik.

12. Peralatan yang tidak berfungsi dengan baik.

Menurut Masaong (2011:157) ada enam faktor utama yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai yaitu :

1. Beban kerja berlebihan
2. Kurangnya otonomi
3. Imbalan yang tidak memadai
4. Hilangnya sambung rasa
5. Perlakuan tidak adil
6. Konflik nilai

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak efektif menurut Sedarmayanti (2013:52) yaitu :

- 1) Selama bekerja
 - Keterlambatan
 - Kehadiran
 - Pelatihan
 - Penurunan produktivitas
 - Perombakan rencana/jadwal
 - Peningkatan tanggung jawab kepengawasan
 - Kekeliruan atau ketidak efisienan
- 2) Di luar pekerjaan, meliputi :
 - Kehilangan investasi
 - semangat
 - rekrutmen

- seleksi dan penempatan
- perombakan / rencana jadwal
- kompensasi sebenarnya

Dimensi dan Indikator Kinerja.

Menurut Kaswan (2012:187) ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh aktivitas suatu usaha. Kualitas kerja erat kaitannya dengan pekerjaan diselesaikan dengan baik, ketelitian, memiliki keterampilan menyelesaikan pekerjaan serta keakuratan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kuantitas meliputi ; beban kerja disesuaikan dengan kemampuan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta menyelesaikan target dengan baik.

3. Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain. Ketepatan waktu berkaitan

dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu serta dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan

4. Efektivitas biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi misalnya manusia, moters, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya. Efektivitas biaya meliputi : anggaran cukup untuk menyelesaikan pekerjaan serta dapat menekan biaya dalam bekerja.

5. Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawas atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Kebutuhan untuk supervisi meliputi ; menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi atasan, memiliki inisiatif dalam bekerja, mengedepankan kehati-hatian dalam bekerja, selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja serta mampu bekerja secara idependen.

6. Dampak interpersonal

Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (*goodwill*) dan kerjasama antara sesama karyawan dan bawahan.

Simanjuntak (2011:11) menyebutkan kinerja setiap orang dipengaruhi banyak faktor yang digolongkan pada 3 kelompok, yaitu :

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Dukungan manajemen

Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Menurut Sutrisno (2011:151) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Sedangkan menurut Suwatno (2011:161) ketercapaian kinerja produktif ditunjang dengan 7 kriteria, yakni :

1. Kemauan kerja yang tinggi
2. Kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja
3. Lingkungan kerja yang nyaman
4. Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum
5. Jaminan sosial yang memadai
6. Kondisi kerja yang manusiawi

7. Hubungan kerja yang harmonis.

Untuk mendorong kinerja, terutama kinerja baik yang berulang menurut Kaswan (2012:190) penting bagi pimpinan untuk melakukan :

1. Menyediakan jumlah *reward* yang benar-benar dihargai karyawan.
2. Pada waktu yang tepat
3. Dengan cara yang *fair* (adil) dan tulus.

2.1.5 Hubungan Antar Insentif Dengan Kinerja Karyawan

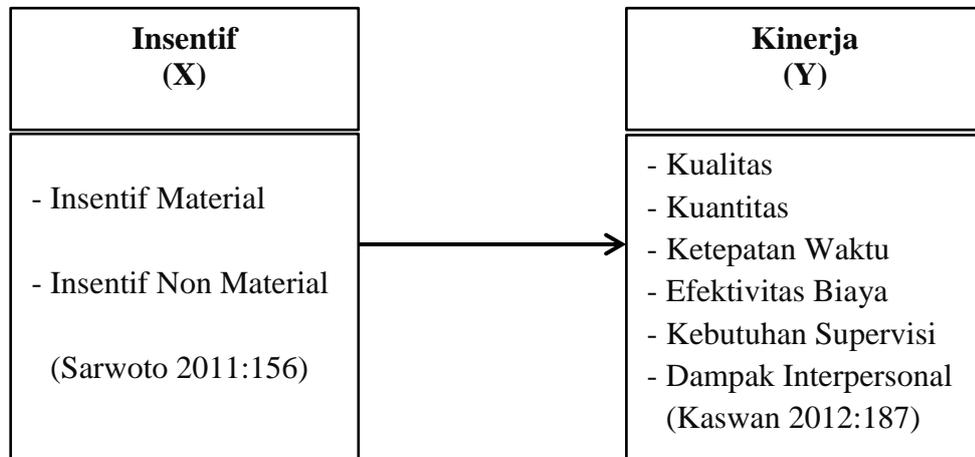
Pandangan Wibowo (2012:98) menyebutkan bahwa insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya terhadap perusahaan. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara antara pekerja dan atasan. Insentif materiil dan non materiil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hasil.

Handoko (2015:144) Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas/kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut. Oleh karena itu, para karyawan yang bekerja dibawah sistem insentif finansial berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka. Maka di dalam memberikan insentif, perusahaan harus mengetahui kebutuhan

karyawan masing-masing. Dengan adanya kebutuhan, seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan dan berarti dapat membantu dalam upaya memenuhi kebutuhannya. Apabila karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan, maka ia dapat termotivasi.

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu alur dari pemikiran pada penelitian ini dalam menjabarkan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada pokok bahasan terdahulu (Sugiyono,2016:46). Dimana pengaruh variabel independen yakni insentif terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Untuk lebih memudahkan dalam sistematika berpikir maka kerangka pemikiran yang tertuang dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan yang bersifat sementara terhadap masalah diperoleh penulis (Sugiyono,2016:59). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut ;

1. Diduga insentif dan kinerja karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi sudah memuaskan.
2. Diduga insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi

2.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan/ survey. Menurut Sugiyono (2016:23), metode penelitian survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi yang relevan dengan masalah penelitian.

2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Syekh,2011:59) :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. (Syekh, 2011). Data primer dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner menggunakan metode skala likert.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari literatur-literatur organisasi dan bahan-bahan dokumentasi yang ada pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi. Adapun sumber data dalam penelitian ini berasal dari Hotel Pundi 1 Kota Jambi antara lain data omzet pemasukan dari tingkat hunian dan kuesioner.

2.2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Sugiyono,2016:45) Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto,2010:57). Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Metode pengambilan sampel dengan metode sensus, yakni populasi sama dengan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi tahun 2019, yang sebanyak 35 responden.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut (Sugiyono,2016:34):

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan maka peneliti menggunakan metode kuesioner. Kuisoner adalah pernyataan yang diberikan kepada responden mengenai masalah yang akan diteliti.

Untuk mengukur setiap variabel di dalam penelitian digunakan skala Likert, yang dijangkar 5 poin, dalam skala likert ini, para responden diminta memberikan jawaban yang menunjukkan sejauh mana mereka merasa positif atau negatif terhadap suatu topik. Alternatif jawaban tersebut dapat diberi skor nilai terendah yaitu 1 dan skor nilai tertinggi yaitu 5, dengan penjelasan sebagai berikut:

- Skor 5 : Sangat Setuju
- Skor 4 : Setuju
- Skor 3 : Kurang Setuju
- Skor 2 : Tidak Setuju
- Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

2.4 Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang

mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2013:23) analisis deskriptif kualitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= 1 \times 35 \\ &= 35 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 35 \\ &= 175 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011:58) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

$$\begin{aligned} n &= \text{Jumlah sampel} \\ m &= \text{Jumlah alternatif jawaban item} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{35(5-1)}{5} \\ \text{RS} &= 28 \end{aligned}$$

Sehingga interval kelas adalah :

35	-	62,9	=	Sangat Tidak Memuaskan / Sangat Rendah
63	-	90,9	=	Tidak Memuaskan / Rendah
91	-	118,9	=	Cukup Memuaskan / Cukup
119	-	146,9	=	Memuaskan / Tinggi
147	-	175	=	Sangat Memuaskan / Sangat Tinggi

Skala pengukuran dari data yang diperoleh dari kusioner merupakan data ordinal diperoleh dari skala *Likert*, dengan bobot nilai 5,4,3,2,1 (Sugiyono, 2008:63). Maka sebelum masuk keuji selanjutnya, data ordinal yang diperoleh dari hasil kusioner harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.

b. Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab tujuan penelitian 2 digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Supardi (2013:229) rumus persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = Insentif
- e = Error

c. Koefisien korelasi (r)

Menurut Sunyoto (2013:86) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat erat

d. Koefisien Determinasi (r²)

Menurut Sunyoto,(2013:88) koefisien determinasi dilambangkan dengan r². Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100 \% = n \%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar n %, sedangkan sisanya sebesar (100 – n) % diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari 1 (ganda / majemuk) terdapat koefisien determinasi penyesuaian (*adjustment*) yang

sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk / ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel independen).

e. Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas insentif (X) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y). Tahap-tahap yang digunakan adalah : (Sarwono, 2012:125)

1. Merumuskan hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pundi I Kota Jambi

Ha : ada pengaruh signifikan (nyata) faktor insentif terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Pundi I Kota Jambi

2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree of Freedom (DF) = (jumlah data – 2) atau $35 - 2 = 33$ dan t tabel = 1,9971.

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja

2.5 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Operasional Variable

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Insentif (X)	Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan. (Sarwoto,2011:156)	1. Insentif Material	1. Bonus 2. Komisi 3. Pembagian Laba 4. Kompensasi yang ditangguhkan 5. Bantuan Hari Tua	Ordinal
		2. Insentif Non Material	6. Jaminan Sosial 7. Pemberian Piagam Penghargaan 8. Pemberian Promosi 9. Pemberian promosi lisan dan tulisan	
Kinerja (Y)	Hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, (Kaswan, 2012:187)	1. Kualitas	1. Bekerja baik 2. Ketelitian dan Keterampilan	Ordinal
		2. Kuantitas	3. Atasi beban kerja 4. Kecepatan kerja dan capai target	
		3. Ketepatan waktu	5. Tepat waktu	
		4. Efektivitas Biaya	6. Menekan biaya	
		5. Kebutuhan supervisi	7. Perintah atasan 8. Inisiatif 9. Kehati-hatian	
		6. Dampak Interpersonal	10. Harga diri 11. Itikad 12. Kerjasama	

B A B III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah dan Profil Hotel Pundi 1 Kota Jambi

Hotel Pundi pertama kali dibangun tahun 2008 di Jl Sultan Iskandar Muda No 88 Sungai Asam, Kecamatan Pasar Jambi, Kota Jambi. Hotel ini berdiri ditengah-tengah kota Jambi, dengan maksud untuk mempermudah bagi wisatawan local maupun mancanegara untuk mencari dan memenuhi akomodasinya di provinsi Jambi. Hotel Pundi berada sangat strategis karena dikelilingi oleh akomodasi yang lain guna memenuhi kebutuhan bagi wisatawan missal ; ada mini market, rumah makan, transportasi dan lain – lain.

Hotel Pundi pertama kali dibangun hanya ada satu hotel saja, hotel ini bermaksud menyediakan akomodasi terbaik dan harga yang cukup terjangkau bagi wisatawan. Seiring dengan waktu maka sekarang hotel Pundi sudah menjadi group perhotelan dengan nama PT Pundi Sukses Makmur dengan 3 (tiga) hotel dibawah naungan group tersebut. Hotel-hotel tersebut adalah ; Hotel Pundi 1, Hotel Pundi 2 dan Hotel Pundi 3. Adapun jasa-jasa yang ditawarkan oleh hotel pundi antara lain :

1. Bidang Akomodasi

Bidang ini merupakan usaha pokok dari perusahaan perhotelan ini, yang menyediakan kamar bagi keperluan tamu yang menginap. Bangunan hotel, ukuran dan jumlah kamar serta fasilitas lain yang ada pada hotel merupakan suatu yang

ditawarkan untuk memberikan kepuasan kepada tamu yang datang baik dalam urusan bisnis maupun dengan tujuan untuk menginap. Selain itu bidang ini dilengkapi dengan fasilitas penunjang untuk kebutuhan para tamu.

2. Bidang Restoran

Biasanya disebut dengan *food and beverage* ataupun bagian makan dan minum. Bidang restoran ini terpisah dengan bidang akomodasi, adapun nama restoran dihotel ini adalah Rahma Restaurant

3. Minor Operation

Departement Bidang ini merupakan bidang yang menyediakan pelayanan diluar operasi kamar dan restoran untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan yang diperlukan oleh para tamu yang datang. Usaha ini adalah usaha pelayanan Laundry, meeting Room, dan Safety Box. Karena banyaknya persaingan maka untuk menunjang keberhasilan perusahaan, maka bentuk jasa yang ditawarkan oleh pihak hotel harus benar- benar yang bisa memuaskan para tamu yang datang dengan tujuan menginap maupun dengan tujuan bisnis atau yang lain nya.

3.2 Visi dan Misi

Adapun visi dari Hotel Pundi 1 adalah sebagai berikut :

“ Menjadi hotel yang baik dan akomodatif di Kota Jambi melalui mutu dan pelayanan berkualitas serta harga yang terjangkau “

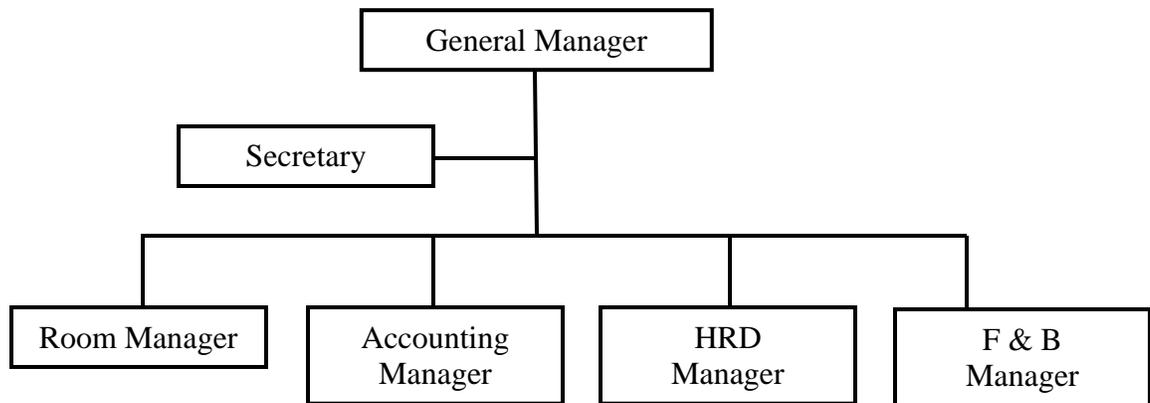
Sedangkan misi dari Hotel Pundi 1 adalah sebagai berikut :

“ Membuat para tamu senang, aman dan berkesan. Serta mengadakan perbaikan guna peningkatan yang terus menerus untuk menjadi hotel terbaik di Provinsi Jambi dengan menyajikan kualitas pelayanan yang terbaik dan peningkatan fasilitas yang ada “.

3.3 Struktur Organisasi Hotel Pundi 1 Kota Jambi

Dalam suatu organisasi adanya organisasi yang dapat diartikan sebagai suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Atau dengan kata lain stuktur organisasi merupakan suatu gambaran yang sistematis yang ditunjukkan oleh garis-garis menurut kedudukan atau jenjang yang telah ditentukan. Sehingga dengan adanya stuktur organisasi dapat mencerminkan hubungan kerja antara tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang atau dalam organisasi. Sehingga demikian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik karena apa yang dikerjakan telah tergambar dalam stuktur organisasi. Dari stuktur organisasi dapat dilihat besar atau kecilnya skala perusahaan tersebut. Pada penyusunan suatu organisasi perlu diperhatikan tentang bagaimana stuktur organisasi yang diperlukan oleh organisasi tersebut, karena sangat penting dalam usaha menciptakan stuktur organisasi perubahan yang efektif dan efisien yang mendukung aktivitas perusahaan. Dengan adanya stuktur organisasi tersebut para pekerja akan lebih mudah dan cepat untuk mengetahui siapa yang menjadi pimpinannya mulai dari tingkat terendah sampai ketinggian tertinggi yaitu pimpinan. Disamping itu dengan adanya stuktur organisasi para pekerja akan mengetahui bidang

pekerjaan apa yang harus mereka kerjakan dan kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Adapun struktur organisasi pada Hotel Pundi 1 dapat terlihat pada gambar 3.1 berikut ini :



Gambar 3.1
Struktur Organisasi Hotel Pundi

Dari struktur organisasi dapat dijabarkan tugas dan wewenangnya yang terdiri atas :

1. General Manager
 - a. Bekerja sama dengan pihak luar dalam penjualan produk hotel
 - b. Secara rutin memeriksa standar servis yang telah diberikan oleh hotel
 - c. Memberikan kesan yang baik kepada setiap tamu terutama VIP guest.
 - d. Bertanggung jawab penuh kepada owner.
 - e. Menangani keluhan tamu yang tidak mampu ditangani oleh department head/MOD.
 - f. Membuat keputusan dan membuat rencana cara mengatur hotel.

- g. Membuat aturan, kebijakan, dan keputusan dalam prosedur operasional hotel.
2. Secretary
- a. Menerima semua pesan dan segera menyampaikannya ke GM
 - b. Membantu mengerjakan pekerjaan GM saat GM tidak ada di tempat.
 - c. Menerima pesan dan segera menindak lanjuti.
 - d. Mengecek semua surat yang masuk maupun yang keluar dan mencatatnya ke dalam agenda.
3. Room Manager
- a. Secara rutin mengontrol pemesanan kamar.
 - b. Secara rutin mengontrol serta meneliti standar servis mengenai penerimaan pelayanan informasi.
 - c. Mengadakan koordinasi dengan department head yang lain.
 - d. Membuat statistik daftar tamu secara berkala.
 - e. Memelihara dan mempertahankan servis, standar, dan quality dari kamar di area hotel.
4. Accounting Manager
- a. Mengatur keluar masuknya uang dalam hotel.
 - b. Menginformasikan kepada sales & marketing manager bahwa ada agent/pihak yang telat dalam melakukan pembayaran.
 - c. Meneliti kegiatan accounting staff dalam melaporkan hasil kerjanya.

- d. Melaporkan tutup buku untuk dilaporkan ke pusat.
 - e. Bertanggung jawab atas pembuatan laporan bulanan dan tahunan sesuai dengan keperluan.
 - f. Membina dan memonitor seksi-seksidi dalam lingkungan akunting
5. HRD Manager
- a. Mengadakan program pengembangan tenaga kerja bersama dengan GM.
 - b. Mengontrol kontrak-kontrak, pengisian semua data hotel dan data karyawan agar tetap baru.
 - c. Bekerja sama dengan seluruh department head.
 - d. Menjalin hubungan baik dengan instansi pemerintah yang terkait dengan hubungan ketenagakerjaan.
 - e. Mengkoordinir dan melaksanakan program seperti: rekreasi, olah raga, kegiatan rutin keagamaan, kantin dan sebagainya.
 - f. Mewakili manajemen dalam memecahkan masalah terutama dengan SPSI.
 - g. Mengusulkan kepada atasan mengenai sistem penggajian, memberikan motivasi kepada karyawan, mengadakan kontrol upah, analisa pengupahan, job deskripsi, job evaluasi, dan analisa tenaga kerja.
 - h. Mengontrol salary overtime, transportation, dan kesehatan.
 - i. Mengusulkan kepada GM untuk bekerja sama dengan chief security untuk mengontrol area loker dan area parkir.
 - j. Orientasi pengenalan kerja dan hotel bagi karyawan baru.

- k. Menyiapkan kontrak kerja dan membantu memecahkan masalah yang timbul.
- l. Melaksanakan dan mentaati tata tertib hotel.
- m. Melaksanakan tugas lain sesuai perintah atasan.

6. Chef

- a. Mengawasi mutu bahan makanan yang dipakai.
- b. Mengevaluasi program kerja staff.
- c. Menjaga standar mutu makanan.
- d. Menyusun program kerja dalam penyuluhan.
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja di kitchen.
- f. Menjaga standar food cost.
- g. Mengawasi dan mengecek stock bahan makanan yang diperlukan.

7. F & B Manager

- a. Bertanggung jawab atas kebersihan operasional dalam penyiapan dan penyajian makanan.
- b. Menyusun program staff.
- c. Mengawasi dan mengevaluasi rencana kerja dan penampilan staff.
- d. Melatih dan membimbing trainee.
- e. Berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan tamu.
- f. Menangani masalah keluhan tamu.
- g. Mengadakan pertemuan atau briefing secara rutin.

- h. Menetapkan menu, sistem penyajian strategi penjualan, mengarahkan penjualan, megarahkan pelaksanaan, dan menilai kebersihan.
- i. Meneliti, menyetujui standar portion size
- j. Mengawasi jalannya operasional kuhusnya dalam bidang pelayanan kepada tamu.
- k. Menetapkan jadwal operasional food & beverage outlet.
- l. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan atasan.

8. Front Office Manager

- a. Menyelesaikan pembayaran tamu.
- b. Menjual seluruh fasilitas hotel kepada tamu.
- c. Menyusun riwayat kunjungan tamu.
- d. Mencatat pembayaran tamu.
- e. Menangani barang-barang bawaan tamu.
- f. Melaporkan status kamar.
- g. Menangani informasi yang diperoleh dari dalam maupun dari luar hotel yang berhubungan dengan penjualan kamar.
- h. Menangani pesan, telepon, faximile, serta email.
- i. Mengkoordinasi pelayanan tamu.

9. Housekeeper

- a. Mengatsi masalah mengenai lost dan found.

- b. Melakukan control ke public.
- c. Membuat budget.
- d. Memelihara dan mempertahankan serta mengontrol secara rutin service.
- e. Mentaati dan mematuhi peraturan hotel.
- f. Melaksanakan tugas lain sesuai perintah atasan.

10. Engineering

- a. Bertanggung jawab atas semua kelancaran di Engineering operation.
- b. Menyiapkan laporan-laporan yang di perlukan.
- c. Melatih dan mengawasi staff bawahan agar dapat bekerja secara efisien dan efektif.
- d. Memeriksa dan mengawasi bahwa seluruh work order dari semua department telah diatasi dengan baik.
- e. Melatih dan mengawasi crew, repair dan maintenance agar bekerja dengan efektif dalam memelihara seluruh hubungan dengan yang ada dalam hotel
- f. Memelihara kebersihan, kesiapan mesin-mesin hotel secara teratur agar dapat dipastikan beroperasi dengan baik dan maksimal.
- g. Mematuhi peraturan dan mentati peraturan hotel.
- h. Melaksanakan tugas lain dari perintah atasan.

B A B IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden pada penelitian ini. Dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Deskripsi identitas responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu sebagai berikut ;

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi sebagai berikut :

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki – Laki	25	71
2	Perempuan	10	29
Total		35	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi menunjukkan mayoritas adalah jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 25 Responden, sedangkan responden perempuan sebanyak 10 responden dengan jumlah seluruh sebanyak 35 responden.

4.1.1.2 Usia Responden

Adapun data usia responden karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi sebagai berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persen
1	< 20 tahun	2	6
2	21 – 30 Tahun	13	38
3	31 – 40 Tahun	10	28
4	➤ 40 Tahun	10	28
Total		35	100

Sumber : Data Primer, tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui tentang usia responden yang diambil dari karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah usia dari 21 tahu sampai dengan 40 tahun yakni sebanyak 13 responden atau 38 persen sedangkan responde dengan usia kurang dari 20 tahun adalah minoritas. Ini memberikan makna karyawan Hotel Pundi 1 sudah rata-rata sudah mempunyai pengalaman dalam bekerja.

4.1.1.3 Pendidikan Responden

Berikut data mengenai mendidikan responden karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi pada tabel 4.3 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	SMA / SMK	32	91
2	D1/D2	2	5
3	S1	1	4
Total		35	100

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat diketahui tentang pendidikan responden yang diambil dari karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi yang menunjukkan responden mayoritas adalah berpendidikan SMA / SMK dengan jumlah responden 32 karyawan sedangkan karyawan dengan pendidikan D1/D2 sebanyak 2 reponden dan yang berlatar belakang S1 sebanyak 1 responden. ini memaknakan bahwa karyawan pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi cukup berpendidikan sekolah lanjutan atas atau sederajat.

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	≤ 1 Tahun	3	9
2	2 – 3 Tahun	12	34
3	4 – 5 Tahun	14	40
4	≥ 6 Tahun	6	17
Total		35	100

Dari Tabel 4.4 diatas diketahui bahwa Lama Bekerja responden yang diambil dari karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi yang menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja karyawan adalah antara rentang waktu 4 sampai dengan 5 Tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 40 persen. Selanjutnya karyawan yang berkerja antara 2 hingga 3 tahun sebanyak 12 karyawan. Dan karyawan yang bekerja dibawah atau lebih 1 tahun sebanyak 3 karyawan. Sedangkan karyawan yang bekerja diatas 6 Tahun hanya sebanyak 6 responden. Ini menunjukkan bahwa karyawan pada Hotel Pundi 1 cukup Lama Bekerja yakni lebih dari 1 tahun.

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

4.1.2.1 Insentif (X)

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dimana insentif ini bertujuan untuk peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pada penelitian indikator pernyataan kuesioner dijadikan sebagai alat ukur insentif terhadap karyawan sebagaimana pada tabel dibawah ini :

a. Insentif Material

Insentif material adalah suatu penghargaan dari perusahaan yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan, dapat berupa imbalan materi. Hasil dari tanggapan responden terhadap indikator insentif material tersaji pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5.
Insentif Material

No	Pernyataan	Tanggapan Responde					Skor	Keterangan
		STM 1	TM 2	CM 3	M 4	SM 5		
1	Perusahaan memberikan bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan.	-	-	10	20	5	135	Memuaskan
2	Pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	-	-	10	20	5	135	Memuaskan
3	Perusahaan cukup fair dalam pembagian keuntungan dalam satu periode	-	-	20	10	5	125	Memuaskan
4	Perusahaan transparan dalam memberikan kompensasi yang belum dibayar	-	-	-	30	5	145	Memuaskan
5	Perusahaan memberikan bantuan berupa uang tolak untuk hari tua	-	-	10	20	5	135	Memuaskan
Jumlah							675	
Rata – Rata							135	Memuaskan

Pada tabel diatas menunjukkan mayoritas jawaban responden dari karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi tentang indikator insentif material rata-rata nilai jawabannya skor sebesar 135 kategori tinggi. Dengan skor tertinggi sebesar 145 kategori puas pada pernyataan nomor empat (4). Makenya karyawan puas terhadap sikap perusahaan transparan dalam memberikan insentif material yang belum dibayar oleh perusahaan. Pada pernyataan ini juga bermakna bahwa dalam

memberikan insentif material baik bentuknya bonus, gaji, insentif maupun yang lainnya manajemen perusahaan bersifat terbuka.

b. Insentif Non Material

Insentif non material adalah suatu penghargaan dari perusahaan yang dapat dirasakan tidak langsung oleh karyawan. Adapun Tanggapan Responden terhadap Indikator insentif non material dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.6.
Insentif Non Material**

No.	Pernyataan.	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STM 1	SM 2	CM 3	M 4	SM 5		
1	Merasa nyaman atas jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan	-	-	10	20	5	135	Memuaskan
2	Merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan yang baik	-	-	15	15	5	130	Memuaskan
3	Saya merasa pemberian promosi jabatan yang fair dan akuntabel	-	-	15	15	5	130	Memuaskan
4	Saya merasa terhormat diberi penghargaan lisan dan tertulis dari perusahaan atas kinerja yang baik	-	-	5	25	5	140	Memuaskan
Jumlah							535	
Rata – Rata							134	Memuaskan

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa jawaban mayoritas responden karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi tentang indikator insentif non material adalah dengan rata-rata nilai jawabanya skor sebesar 134 kategori memuaskan. Dengan skor tertinggi sebesar 140 kategori memuaskan pada pernyataan nomor

empat (4). Maknanya karyawan puas terhadap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan baik secara lisan maupun secara tertulis atas kinerja yang dicapai oleh karyawan.

4.1.2.2 Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitaian ini beberapa indicator pernyataan kuesioner digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi seperti yang ada dalam tabel sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Hasil dari pekerjaan yang baik dari karyawan merupakan maksud dari indikator kualitas kerja ini, dimana hasil dari tanggapan responden sebagaimana yang tertuang dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		SR 1	R 2	C 3	T 4	ST 5		
1	Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif dan baik	-	-	12	17	6	134	Tinggi
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara teliti dan hati-hati	-	-	12	22	1	129	Tinggi
Total							263	
Rata-Rata							132	Tinggi

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa kategori tinggi dengan skor rata-rata 132 menjadi jawaban mayoritas responden karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi. Dimana skor 134 pernyataan nomor satu dapat diartikan bahwa kualitas kerja karyawan tinggi. Ini memaknakan bahwa karyawan dapat bekerja dengan efektif atas tugas yang diberikan oleh atasan.

2. Kuantitas Kerja

Tujuan dari indikator ini, untuk melihat respon karyawan atas beban kerja dan kecepatan yang timbul atas pelaksanaan pekerjaan. Adapun tanggapan responden terhadap indikator ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.8
Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		SR 1	R 2	C 3	T 4	ST 5		
1	Saya selalu mampu dalam mengatasi beban kerja yang diberikan oleh perusahaan	-	-	12	22	1	129	Tinggi
2	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberukan oleh perusahaan dengan cepat.	-	-	5	25	5	140	Tinggi
Total							269	
Rata – Rata							135	Tinggi

Didalam Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa jawaban responden dari indicator kualitas kerja adalah pada nilai rata-rata 135 dalam kategori tinggi, dan pernyataan nomor dua dengan skor 140 dapat diartikan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan cepat dan baik.

3. Ketepatan Waktu

Indikator ketepatan waktu digunakan untuk melihat sejauh mana keefektifan waktu yang digunakan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Adapun hasil dari tanggapan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9
Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		SR 1	R 2	C 3	T 4	ST 5		
1	Saya dalam melukakan pekerjaan dapat memanfaatkan sebaik mungkin	-	-	7	22	6	139	Tinggi
Total							139	
Rata - rata							139	Tinggi

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan oleh karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi tentang indikator ketepatan waktu adalah berada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 139. Dimana pernyataan dalam melakukan tugas pekerjaan yang diberikan selalu tepat waktu.

4. Efektivitas Biaya

Maksud dari indikator ini, adalah yang berupa kemampuan dalam menyelesaikan atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan anggaran dan dapat menekan biaya. Adapun tanggapan responden terhadap indikator ini dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10.
Efektivitas Biaya

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		SR 1	R 2	C 3	T 4	ST 5		
1	Saya mampu memanfaatkan anggaran dan dapat menekan biaya yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan	-	-	15	17	3	128	Tinggi
Total							Tinggi	
Rata - rata							128	Tinggi

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi tentang indikator efektivitas biaya adalah berada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 128. Dimana pernyataan karyawan memiliki kemampuan dalam menekan anggaran yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Kebutuhan Supervisi

Maksud dari indikator ini, adalah yang berupa kemampuan dalam menyelesaikan, inisiatif apabila ada masalah dan kewaspada dalam melaksanakan pekerjaan penyelesaian atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Adapun tanggapan responden terhadap indikator ini dapat dilihat tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11.
Kebutuhan Supervisi

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		SR 1	R 2	C 3	T 4	ST 5		
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan	-	-	7	22	6	139	Tinggi
2	Saya selalu mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan masalah yang ada	-	-	7	27	1	134	Tinggi
3	Saya selalu hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	-	-	9	20	6	137	Tinggi
Total							410	
Rata-rata							137	Tinggi

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi tentang indikator kebutuhan supervisi adalah berada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 137 kategori baik. Dimana pernyataan nomor satu (1) yakni memiliki kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan mendapat skor responden tertinggi, yakni sebesar 139 kategori Baik.

6. Dampak Interpersonal

Maksud indikator dampak interpersonal adalah mengukur kemampuan dalam beretika, itikad dalam melaksanakan pekerjaan penyelesaian atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan bekerjasama dengan rekan kerja. Sebagaimana yang tertuang dalam tabel dibawah ini adalah hasil dari tanggapan responden :

Tabel 4.12.
Dampak Interpersonal

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		SR 1	R 2	C 3	T 4	ST 5		
1	Saya mampu mengedepankan harga diri pada saat bekerja	-	-	6	22	7	141	Tinggi
2	Saya selalu beritikad menyelesaikan pekerjaan dengan baik	-	-	7	27	1	134	Tinggi
3	Saya selalu mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	10	20	5	135	Tinggi
Total							410	
Rata-rata							137	Tinggi

Tabel 4.12 menggambarkan bahwa jawaban responden karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi tentang indicator Dampak interpersonal adalah dalam kategori tinggi yakni rata-rata skor 137 dengan jumlah skor 141 paling tinggi artinya karyawan memiliki harga diri yang tinggi dalam bekerja.

4.1.3 Analisis Kuantitatif (Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi)

Analisis data bertujuan untuk mengambil kesimpulan dari suatu data dengan cara menjelaskan data-data tersebut supaya mudah untuk dipahami. Dalam penelitian analisis data digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel indenpenden dan variabel dependen. Pada penelitian ini akan disajikan uji kualitas

data dengan membagi dua yakni uji validitas dan uji reliabilitas sedangkan pengujian hipotesis akan menggunakan analisis regresi sederhana.

4.1.3.1 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang terukur. (Supandi,2013:89). Uji Kualitas data dilakukan menggunakan uji Validitas dengan Korelasi Pearson dan Uji realibilitas dengan Cronbach Alpha.

a. Uji Validitas

Uji validasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat ukur dari variabel yang diinginkan sesuai atau tidak. Atau dapat dikatakan pengujian terhadap alat ukur yang dipakai untuk mengetahui validasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS 22.00*. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) melebihi nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan $N = 35$ yaitu sebesar 0,3338.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS 22.00* diperoleh r_{hitung} sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Validasi

		INSENTIF	KINERJA
INSENTIF	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	35	35
KINERJA	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	35	35

Dari data tabel diatas maka terlihat bahwa r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) yakni $0,824 > 0,3338$, ini menandakan bahwa data variabel independen maupun dependen dapat digunakan dalam penelitian ini atau data valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengukuran suatu data atau index yang mana hasil tersebut dikatakan reabel apabila hasil pengukuran tersebut dapat dipercaya, hal ini terjadi jika hasil dari pengujian tersebut relative sama atau konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengujian. Dalam penelitian ini koefisien Alpha Croncbach (α) sebagai alat uji reabilitas dengan ketentuan bahwa nilai Alpha Croncbach lebih dari 60 % (0,6).

Hasil dari pengukuran nilai Alpha Croncbach sebagaimana dibawah ini :

Tabel 4.14.
Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	2

Menurut Supandi (2013:98) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila nilai alphanya lebih besar dari nilai 0,6 (60%). Dari tabel 4.14 bahwa instrumen memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,884 > 0,60$) sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel atau layak untuk dijadikan data pada penelitian ini.

4.1.3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana.

Regresi linier sederhana adalah metode penghitungan suatu data yang diteliti kedalam suatu model persamaan untuk mengambil kesimpulan sementara atau hipotesis akan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen (insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini digunakan software SPSS versi 22.00 dan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15
Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.022	3.712		4.316	.000
INSENTIF	.596	.168	.524	3.531	.001

Dari hasil perhitungan regresi sederhana diatas didapat bahwa koefisien regresi dependen (Y) sebesar 16,022 sedangkan koefisien regresi variabel bebas atau independen (x) sebesar 0,595. Dengan hasil diatas maka model persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 16.022 + 0,595X$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi Insentif

X = Insentif

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dianalisa sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar 16,022 menyatakan bahwa jika variabel independen (insentif) dianggap konstan atau nilainya 0 (nol) maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) adalah 16,022.
2. Koefisien regresi variabel independen (insentif) sebesar 0,595. Dan nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa insentif. (x) mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Diartikan pula bila penambahan insetif satu (1) satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,595.

4.1.3.3 Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 0,05, adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan t_{hitung} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan disiplin kerja derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $35-1-1 = 33$, (n adalah jumlah data dan k adalah

jumlah variabel independen). Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 33$) diperoleh sebesar 1,692. Dari hasil analisis regresi output *coefficients* dapat diketahui t_{hitung} dalam tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Uji Statistik t

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			4.316	.000
INSENTIF	.524		3.531	.001

Pada tabel 4.16 diatas dapat diketahui bawa uji t dengan melakukan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil yakni nilai t_{hitung} sebesar 3,531 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001. Hal ini berarti insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,531 > 1,692$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

4.1.3.4 Koefisien Korelasi (r) dan Deteminasi (R²)

Koefisien korelasi (r) adalah suatu pengukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan determinasi adalah membandingkan suatu variabel dengan variabel lainnya. Hasil dari pengukuran koefisien korelasi (r) dan determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.17
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.674	.552	2.12878

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) adalah sebesar 0,824 atau 82,4 %, hal ini menandakan bahwa antara variabel independen (insentif) dan variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki hubungan yang erat. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,674 atau 67,4% dapat diartikan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (insentif) dan sisanya dijelaskan oleh factor lain diluar penelitian sebesar 32,6%.

4.2 Pembahasan

Pembahasan adalah sub bab untuk menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab 1 (satu). Beberapa pokok pembahasan akan di uraikan pada penelitian ini yakni sebagai berikut :

4.2.1 Pelaksanaan Insentif dan Kinerja Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi

Berdasarkan penelitian yang lalu diketahui bahwa data responden yang menjawab indicator insentif (variabel independen) adalah sesuai dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.18
Insentif (Variabel Independen)

No	Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Insentif Material	135	Memuaskan
2	Insentif Non Material	134	Memuaskan
Total		269	
Rata-rata		134,5	Memuaskan

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor variabel independen (insentif) adalah sebesar 134,5 dalam kategori memuaskan, hal itu menunjukkan bahwa responden puas atas pemberian insentif material maupun insentif non material yang diberikan oleh perusahaan. Insentif ini merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan secara langsung dapat dirasakan. Insentif ini merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi yang karyawan tersebut.

Selanjutnya jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (variabel dependen) karyawan pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi adalah sebagaimana pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.19
Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

No.	Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kualitas Kerja	132	Tinggi
2	Kuantitas	135	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	139	Tinggi
4	Efektifitas Biaya	128	Tinggi
5	Kebutuhan Supervisi	137	Tinggi
6	Dampak Interpersonal	137	Tinggi
Total		808	
Rata-rata		135	Tinggi

Kinerja Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi sebagaimana terlihat pada tabel diatas menunjukkan nilai rata-rata 135 dengan kategori Tinggi. Pada indikator ketepatan waktu pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai tertinggi dari keenam (6) indikator tersebut, yakni skor sebesar 139 kategori Tinggi. Ini memaknakan bahwa seluruh karyawan (responden) pada Hotel Pundi 1 Kota Jambi merasa harus melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga dapat memuaskan konsumen atau pengunjung dari hotel tersebut. Pada usaha perhotelan pelayanan atau service kepada pengunjung merupakan pekerjaan yang sangat diutamakan.

Dilain pihak indikator efektivitas biaya mendapat skor terendah yakni sebesar 128 kategori Tinggi. Ini memaknakan bahwa karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi, harus meningkatkan kemampuan dari keterampilan dan keahlian karyawan agar biaya-biaya dapat ditekan seefesien mungkin dengan tidak menurunkan kualitas yang ditawarkan kepada pengunjung hotel.

4.2.2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi liner sederhana pada penelitian terdahulu, model persamaan regresi sederhana dapat di buat dengan model sebagai berikut :

$$Y = 16,022 + 0,595X$$

Selanjutnya bagaimana insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan digunakan uji t untuk menelaah hal tersebut. Sebagaimana terlihat pada tabel 4.16 diatas dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05 (ukuran standar yang lazim digunakan dalam penelitian). Tingkat keyakinan *thitung*

ditentukan sebesar 95%, $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $35 - 2 = 33$, (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 1,692. Sedangkan perhitungan t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 3,531 atau lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 3,531 > t_{tabel} 1,692$). Untuk signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni $0,0001 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi dari insentif (X) bernilai positif (+). Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai nilai yang positif.

Dari tabel 4.17 dapat juga dilihat bahwa nilai korelasi (r) sebesar 0,824 atau 82,4 % dapat diartikan hubungan antara variabel independen (insentif) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sangat erat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674 atau 67,4% menandakan keterpengaruhannya variasi kinerja karyawan terhadap variasi insentif. Sedangkan sisanya sebesar 32,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Yanoto (2017), bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan erat atau berkorelasi sebesar 69,8%. Selanjutnya Lusiana (2017) juga berpendapat insentif berpengaruh dan berhubungan positif terhadap kinerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi selaku responden dalam penelitian ini mempunyai rasa puas atas insentif yang diterima yang diberikan oleh perusahaan.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan Hotel Pundi 1 Kota Jambi dengan Insentif yang diberikan oleh perusahaan.

5.2 Saran

Dari penelitian ini penulis dapat memberikan saran sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan dan peneliti yang akan datang sebagai berikut :

1. Adanya hubungan yang positif antara kinerja karyawan dengan insentif diharapkan dalam membuat kebijakan yang akan datang pimpinan perusahaan untuk lebih memperhatikan kepuasan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia oleh karena itu kiranya perusahaan dapat memberikan motivasi

kepada kepada karyawan untuk dapat meningkat pendidikan dengan memberikan kompensasi berupa bea siswa atau pelatihan-pelatihan.

3. Masih adanya kekurangan dan kelemahan dalam penulisan ini, penulis berharap bagi peneliti yang akan datang kiranya dapat memberikan masukan dan saran sekaligus dalam menambah variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, kemampuan kerja dan lain-lain sehingga tercipta penulisan yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara Anwar Prabu, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Fuad, 2003, *Analisis Manajemen*, Gramedia, Jakarta
- Hapzi Ali, 2013, *Metodologi Penelitian*, Deepublish, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Husein, Umar 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Istijanto . 2015. *Aplikasi Riset*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kasmir, 2011, *Wirausaha*, PT. Raja Grafindo Pustaka Utama, Jakarta
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organsiasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kusumowidyo, 2011, *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Kurniawan, Albert, 2015, *Belajar Mudah SPSS*, PT. Buku Kita, Jakarta
- Martoyo Agus, (2014), *Manajemen Sumberdaya Manusia, Teori dan Konsep*, Graha Ilmu, Surabaya
- Rangkuti, Freddy, 2011, *Pengantar Statistik*, Penerbit Gramedia, Jakarta
- Robbins, S. Stephen, 2012, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju. Bandung
- Simamora, 2017, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, FEUI, Jakarta

- Siagian, Sondang P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stoner, 2013, *Manajemen*, PT. Gramedia, Jakarta
- Sunyoto, Danang, 2013, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Change Publication, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono 2016, *Metodelogi Penelitian Kuantatif, Kuantatif dan R & D*, Liberty, Bandung.
- Syekh, Sayid, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomi*, Gaung Pesada Press, Jakarta
- Veithzal, Rivai 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2011, *Perilaku Dalam Organisasi*, PT. Rajagrafindo, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak,2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Foster, Bob dan Sidharta, Iwan, 2019, *Dasar – Dasar Manajemen , Diandra Kreatif , Yogyakarta*

LAMPIRAN

Hasil Output SPSS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	29.0680	2.46184	35
INSENTIF	21.9315	2.16735	35

Correlations

		INSENTIF	KINERJA
INSENTIF	Pearson Correlation	1	.824**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	35	35
KINERJA	Pearson Correlation	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	35	35

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

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.022	3.712		4.316	.000
	INSENTIF	.595	.168	.524	3.531	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.674	.552	2.12878

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

LAMPIRAN

Data-Data Jawaban Responden

X = Respon dari Insentif

Y = Respon dari Kinerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
1	4	4	3	4	4	3	4	4	5
2	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	5	4	5	4	3	3	3	5
4	4	4	3	4	5	3	4	4	4
5	5	5	3	4	3	3	3	3	5
6	4	4	4	5	4	3	4	4	4
7	3	4	3	4	5	3	4	3	4
8	4	4	3	4	3	3	3	4	4
9	4	4	3	5	4	3	4	3	4
10	4	3	4	4	5	3	4	4	4
11	3	4	3	4	4	4	3	4	3
12	4	4	3	4	3	4	4	3	4
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4
14	4	4	3	4	4	4	3	4	3
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16	3	4	5	4	3	4	3	3	4
17	4	4	3	4	4	4	5	4	5
18	5	4	4	4	4	4	3	3	4
19	3	4	3	4	4	4	4	4	3
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4
21	4	3	4	4	3	4	3	3	4
22	4	4	5	4	3	4	4	5	4
23	3	3	4	4	4	4	3	3	4
24	3	4	3	4	3	4	3	4	5
25	4	3	3	4	4	4	4	3	4
26	3	3	4	4	4	4	3	5	4
27	3	3	3	4	3	4	3	3	4
28	4	3	4	4	4	4	3	4	4

29	3	3	3	4	3	4	5	3	4
30	4	3	4	4	4	4	3	3	4
31	5	5	5	4	5	5	5	5	3
32	5	5	5	5	4	5	5	5	4
33	4	5	4	4	4	5	3	3	3
34	5	4	5	5	5	5	5	5	4
35	4	4	3	4	4	5	4	3	4

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
1	3	5	4	3	3	4	4	3	5	3	5	3
2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3
3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5
4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3
5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
6	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4
7	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3
10	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3
11	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
14	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
15	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
18	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3
19	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
21	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4
22	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

27	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
28	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
30	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4
31	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	3	5
32	4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	3	5
33	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	3
34	5	4	4	5	5	3	5	4	3	4	3	5
35	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	4	5

Data Ordinal to Interval

Successive Internal

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X-Total
1	2.580	2.616	2.434	1.000	4.227	4.175	1.000	1.000	2.737	21.768
2	2.580	2.616	3.881	1.000	4.227	2.570	2.647	1.000	2.737	23.256
3	2.580	2.616	3.881	1.000	4.227	2.570	2.647	1.000	2.737	23.256
4	2.580	2.616	2.434	1.000	4.227	1.000	2.647	1.000	2.737	20.240
5	2.580	2.616	2.434	1.000	4.227	1.000	2.647	1.000	2.737	20.240
6	2.580	2.616	2.434	2.843	2.654	1.000	2.647	1.000	2.737	20.510
7	2.580	2.616	2.434	2.843	2.654	2.570	2.647	1.000	2.737	22.080
8	2.580	2.616	3.881	2.843	2.654	2.570	2.647	2.843	4.518	27.150
9	2.580	2.616	2.434	2.843	2.654	2.570	2.647	2.843	4.518	25.704
10	2.580	2.616	2.434	2.843	2.654	2.570	2.647	2.843	4.518	25.704
11	2.580	2.616	1.000	2.843	4.227	1.000	2.647	1.000	2.737	20.649
12	2.580	4.311	1.000	2.843	4.227	1.000	2.647	2.843	2.737	24.187
13	2.580	4.311	1.000	2.843	2.654	1.000	2.647	2.843	2.737	22.614
14	2.580	4.311	1.000	2.843	2.654	4.175	2.647	1.000	2.737	23.946
15	2.580	2.616	2.434	2.843	2.654	2.570	2.647	1.000	2.737	22.080
16	4.159	2.616	2.434	2.843	2.654	2.570	2.647	1.000	2.737	23.659
17	4.159	2.616	2.434	2.843	2.654	2.570	2.647	1.000	2.737	23.659
18	4.159	2.616	1.000	2.843	1.000	2.570	2.647	1.000	2.737	20.571
19	1.000	2.616	1.000	2.843	1.000	4.175	2.647	1.000	2.737	19.017
20	1.000	2.616	3.881	2.843	2.654	2.570	2.647	1.000	2.737	21.947
21	1.000	2.616	1.000	2.843	2.654	2.570	2.647	1.000	2.737	19.066
22	2.580	1.000	1.000	2.843	2.654	2.570	2.647	1.000	2.737	19.030
23	2.580	1.000	1.000	2.843	2.654	2.570	2.647	1.000	2.737	19.030
24	2.580	1.000	1.000	2.843	2.654	2.570	1.000	1.000	2.737	17.383
25	2.580	1.000	2.434	2.843	2.654	2.570	1.000	1.000	2.737	18.817
26	2.580	1.000	2.434	2.843	2.654	2.570	1.000	1.000	2.737	18.817
27	2.580	1.000	2.434	2.843	2.654	2.570	4.270	1.000	1.000	20.351
28	2.580	2.616	2.434	2.843	2.654	2.570	4.270	1.000	1.000	21.966
29	2.580	2.616	2.434	2.843	2.654	2.570	4.270	1.000	1.000	21.966
30	4.159	2.616	2.434	2.843	2.654	2.570	4.270	1.000	1.000	23.546
31	4.159	2.616	2.434	2.843	2.654	2.570	4.270	1.000	2.737	25.283
32	2.580	2.616	2.434	2.843	2.654	2.570	2.647	1.000	2.737	22.080
33	1.000	2.616	2.434	2.843	2.654	2.570	2.647	1.000	2.737	20.500
34	1.000	2.616	2.434	2.843	2.654	2.570	2.647	1.000	2.737	20.500
35	2.580	2.616	2.434	2.843	1.000	4.175	2.647	1.000	2.737	22.031

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y-Total
1	2.616	2.737	2.616	4.227	1.000	2.616	4.175	2.616	2.616	2.616	1.000	4.175	33.008
2	2.616	2.737	2.616	4.227	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	29.797
3	2.616	2.737	2.616	4.227	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	29.797
4	2.616	2.737	2.616	4.227	1.000	2.616	1.000	2.616	2.616	2.616	1.000	1.000	26.658
5	2.616	2.737	2.616	4.227	1.000	2.616	1.000	2.616	2.616	2.616	1.000	1.000	26.658
6	2.616	2.737	2.616	2.654	1.000	2.616	1.000	2.616	2.616	2.616	1.000	1.000	25.085
7	2.616	2.737	2.616	2.654	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	28.225
8	2.616	4.518	2.616	2.654	2.826	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	2.826	2.570	33.657
9	2.616	4.518	2.616	2.654	2.826	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	2.826	2.570	33.657
10	2.616	4.518	2.616	2.654	2.826	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	2.826	2.570	33.657
11	2.616	2.737	2.616	4.227	1.000	2.616	1.000	2.616	2.616	2.616	1.000	1.000	26.658
12	4.311	2.737	4.311	4.227	2.826	4.311	1.000	4.311	4.311	4.311	2.826	1.000	40.481
13	4.311	2.737	4.311	2.654	2.826	4.311	1.000	4.311	4.311	4.311	2.826	1.000	38.908
14	4.311	2.737	4.311	2.654	1.000	4.311	4.175	4.311	4.311	4.311	1.000	4.175	41.606
15	2.616	2.737	2.616	2.654	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	28.225
16	2.616	2.737	2.616	2.654	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	28.225
17	2.616	2.737	2.616	2.654	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	28.225
18	2.616	2.737	2.616	1.000	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	26.571
19	2.616	2.737	2.616	1.000	1.000	2.616	4.175	2.616	2.616	2.616	1.000	4.175	29.781
20	2.616	2.737	2.616	2.654	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	28.225
21	2.616	2.737	2.616	2.654	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	28.225
22	1.000	2.737	1.000	2.654	1.000	1.000	2.570	1.000	1.000	1.000	1.000	2.570	18.530
23	1.000	2.737	1.000	2.654	1.000	1.000	2.570	1.000	1.000	1.000	1.000	2.570	18.530
24	1.000	2.737	1.000	2.654	1.000	1.000	2.570	1.000	1.000	1.000	1.000	2.570	18.530
25	1.000	2.737	1.000	2.654	1.000	1.000	2.570	1.000	1.000	1.000	1.000	2.570	18.530
26	1.000	2.737	1.000	2.654	1.000	1.000	2.570	1.000	1.000	1.000	1.000	2.570	18.530
27	1.000	1.000	1.000	2.654	1.000	1.000	2.570	1.000	1.000	1.000	1.000	2.570	16.794
28	2.616	1.000	2.616	2.654	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	26.488
29	2.616	1.000	2.616	2.654	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	26.488
30	2.616	1.000	2.616	2.654	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	26.488
31	2.616	2.737	2.616	2.654	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	28.225
32	2.616	2.737	2.616	2.654	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	28.225
33	2.616	2.737	2.616	2.654	1.000	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	1.000	2.570	28.225
34	2.616	2.737	2.616	2.654	2.616	2.616	2.570	2.616	2.616	2.616	2.616	2.570	31.456
35	2.616	2.737	2.616	1.000	2.616	2.616	4.175	2.616	2.616	2.616	2.616	4.175	33.013

Titik Persentase Distribusi t
d.f. = 1 - 200

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung