

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK BRI TERAS KECAMATAN PUJANANTING
KABUPATEN BARRU**

YULINDA

105720476914



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK BRI TERAS KECAMATAN PUJANANTING
KABUPATEN BARRU**

YULINDA

105720476914

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi &
Bisnis.**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

~ SEMANGAT, SABAR DAN BERDO'A ~

" Adalah kunci menuju kesuksesan dan menjadi

Yang terbaik dengan selamat penuh ridho

Kehadirat Allah SWT"

(Penulis)

Kupersembahkan Untuk :

~ Ayah dan Ibu

~Ananda Tercinta (Cinta Ayu Febrina)

"Penyemangat Hidupku"



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : **Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru**

Nama Mahasiswa : **YULINDA**
NIM : 10572 04769 14
Jurusan : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat, 08 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Juni 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NIDN: 0902116603

Pembimbing II

Syafaruddin, S.E., M.M.
NIDN: 0929118403

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903 073

Ketua Jurusan Manajemen

Moh. Aris Pasiqai, SE., MM.
NBM: 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

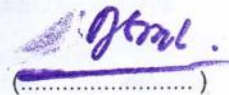
Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Jum'at, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)



Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Penguji : 1. Moh. ArisPasigai, SE, MM.

2. Dr. AndiJam'an, SE.,M.Si.

3. Abdul Muttalib SE, MM.

4. St. Marhumi, SE., MM.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yulinda
Stambuk : 10572 04769 14
Jurusan : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Juni 2018

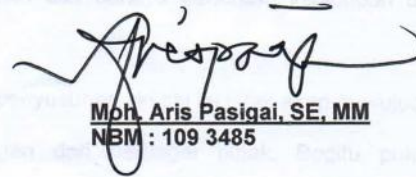


Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Ketua Jurusan Manajemen



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa pula penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Muh. Jufri dan Ibu Hj. Nuraeni dan tak lupa pula kepada Mertua penulis Bapak Ir. Musakkar dan Ibu Syamsiah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si, Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Syafaruddin, SE, MM, Selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terimakasih teruntuk suami tercinta Ahmad Trysno yang selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungan yang tak henti-hentinya kepada penulis, dan teruntuk anakku Cinta Ayu Febrina Terima kasih selalu menjadi penyemangat penulis di kala senang, susah dan sedih.
10. Teruntuk sahabat-sahabatku semua Man.3-14 Dewi Sartika, Yuni Astuti, Zulfasari, Anita dan yang tidak bisa penulis sebut satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, Sungguh Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 31 Mei 2018

Penulis,

YULINDA

ABSTRAK

YULINDA 2018. Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Dibimbing Oleh Dr. Andi Jam'an, SE, M. Si dan Syafaruddin, SE, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, dengan menggunakan 27 sampel. Dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dan Uji t dan Uji F, untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh pada variabel terikat, dalam pengelolaan data ini menggunakan alat bantu SPSS Versi 16, Tahun 2018.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan fasilitas kerja berpengaruh negative, yang berarti pula bahwa hipotesis yang diajukan adalah diterima, sedangkan hasil analisis secara parsial insentif mempunyai pengaruh signifikan dan fasilitas berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru.

Kata Kunci : Insentif, Fasilitas Kerja.

ABSTRACT

YULINDA 2018. The Influence of Incentives and working Facilities on employee performance at BRI Bank Terraces Of Pujananting District Barru, the sis of Faculty Management Program Economics and Business University Muhammadiyah Makassar guided by Dr. Andi Jam'an, SE, M. Si and Syafaruddin, SE, MM.

This Study aims to find out how much the Influence Of Incentives and Working Facilities on employee performance at BRI Bank in subdistrict Pujananting district Barru, the model used in this study is quantitative desscriptive method and data collection technique using questionnaire, using 27 samples. And the analytical method used is multiple linear regression analysis, and t and F test, to know the independent variables that affect the dependent variables, in the management of this data using the tool SPSS version 16, 2018.

The results of this study indicate that Incentives positively affect and work Facilities have a negative effect, which means also that the proposed hypothesis is accepted, while the results of partial analysis incentives have significant influence and facilities have a negative and insignificant effect on employee performance in bank BRI terraces subdistrict pujananting district Barru.

Keywords : Incentives, Working Facilities.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK BAHASA INDONESIA | ix |
| ABSTRACT | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 3 |
| C. Tujuan Penelitian | 3 |
| D. Manfaat Penelitian | 4 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 5 |
| A. Tinjauan Teori..... | 5 |
| B. Tinjauan Empiris | 23 |
| C. Kerangka Konsep | 30 |
| D. Hipotesis..... | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 31 |
| A. Jenis Penelitian..... | 31 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 32 |
| C. Definisi Operasioal Variabel dan pengukuran | 33 |
| D. Populasi dan Sampel | 37 |

| | |
|---|-----------|
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 37 |
| F. Teknik Analisis..... | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 41 |
| A. Gambaran Umum Perusahaan..... | 41 |
| B. Hasil Penelitian | 50 |
| C. Pengukuran Instrumen Penelitian | 59 |
| D. Uji Hipotesis..... | 61 |
| E. Pembahasan..... | 66 |
| F. Keterbatasan Penelitian..... | 69 |
| BAB V PENUTUP..... | 70 |
| A. Kesimpulan | 70 |
| B. Saran | 70 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul | Halaman |
|------------|---|---------|
| Tabel 2.1 | Tinjauan Empiris | 23 |
| Tabel 3.1 | Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran | 33 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 51 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 52 |
| Tabel 4.4 | Tanggapan Responden Insentif (X1) | 53 |
| Tabel 4.5 | Tanggapan Responden Fasilitas Kerja (X2) | 55 |
| Tabel 4.6 | Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y) | 57 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Validitas | 59 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Realibilitas | 61 |
| Tabel 4.9 | Coefficients(a) | 62 |
| Tabel 4.10 | Model Summary | 63 |
| Tabel 4.11 | Anova(b) | 65 |
| Tabel 4.12 | Coefficients(a) | 65 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul | Halaman |
|------------|-----------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 | Bentuk Dasar Motivasi | 6 |
| Gambar 2.2 | Model Satelite Kinerja Organisasi | 18 |
| Gambar 2.3 | Kerangka Konsep | 30 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi | 44 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran_1 Koesioner.....

Lampiran_2 Data Mentah Yang Belum Diolah.....

Lampiran_3 Hasil SPSS 16 Data Yang Sudah Diolah.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perputaran roda perusahaan, salah satu faktor penentu keberhasilan adalah factor tenaga kerja atau manusia, dan sebaliknya factor manusia ini pulalah yang sering menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai kebutuhan, harapan, dan latar belakang social yang berbeda. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara ini, pemberian insentif pada dasarnya dirasakan oleh karyawan Bank BRI masih kurang, selama ini kebanyakan karyawan mengeluh karena penghasilan yang diperoleh masih belum cukup untuk kebutuhan hidup. Apalagi kondisi yang berkembang saat ini kebanyakan gaji yang diterima oleh karyawan rata-rata sudah dikurangi oleh bank sebagai akibat dari meminjam uang ke bank. Dan hal ini diperparah dengan kenyataan bahwa pinjaman tersebut bukan untuk hal yang produktif, tetapi konsumtif, sehingga karyawan kesulitan dalam mencari tambahan penghasilan. Demikian juga dengan Fasilitas kerja, sebagian besar karyawan masih merasa kurang lengkap. Hal ini yang mengakibatkan kinerja karyawan dirasakan tidak optimal karena dari tidak lengkapnya fasilitas kerja. Perlu ditelitikembali kebijakan-kebijakan yang telah diambil. Apakah memang pemberian insentif menurut karyawan masih kurang, apakah fasilitas kerja yang diberikan memang dirasakan masih kurang? Perlu suatu kajian yang komprehensif mengenai masalah ini karena apabila dibiarkan nantinya akan dapat berdampak buruk terhadap karyawan Bank BRI Teras kecamatan Pujananting Kabupaten Barru.

Faktor *insentif* tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. *Insentif* atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan.

Tidak hanya itu, dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menyediakan segala bentuk *fasilitas* yang dapat menunjang *efektivitas* dan *efisiensi* kinerja karyawan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, *fasilitas* dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa *fasilitas* dasar bagi kebanyakan orang untuk merasakan kenyamanan dan kemudahan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil pemaparan dan hasil penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "***Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru***".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *insentif* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru?

2. Apakah *fasilitas* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru?
3. Apakah *insentif* dan *fasilitas* Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh *insentif* dan *fasilitas* kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru, Tujuan utama penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *intensif* terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru.
2. Untuk mengetahui pengaruh *fasilitas* terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan diantara dua variabel antara variabel *insentif* dan *fasilitas* kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagiseluruh pihak yaitu:

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh ketersediaan *fasilitas* dan pemberian *intensif* terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi para manajer tentang pentingnya ketersediaan *fasilitas* dan pemberian *intensif* terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru.

3. Bagi Akademis

Memberikan ilmu pengetahuan yang berguna bagi pembaca dan sebagai bahan pertimbangan yang dapat memberikan ide untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut peneliti, motivasi adalah suatu dorongan *spirit* yang berasal dari dalam diri seseorang agar mempunyai semangat hidup dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Menurut Wayme F.Cascio (Hasibuan 2016 : 219) Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya : rasa lapar, haus, dan bermasyarakat)

Stephen P. Robbine (Hasibuan 2016 : 219) Kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

American Encyclopedia (Hasibuan 2016 : 219) Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

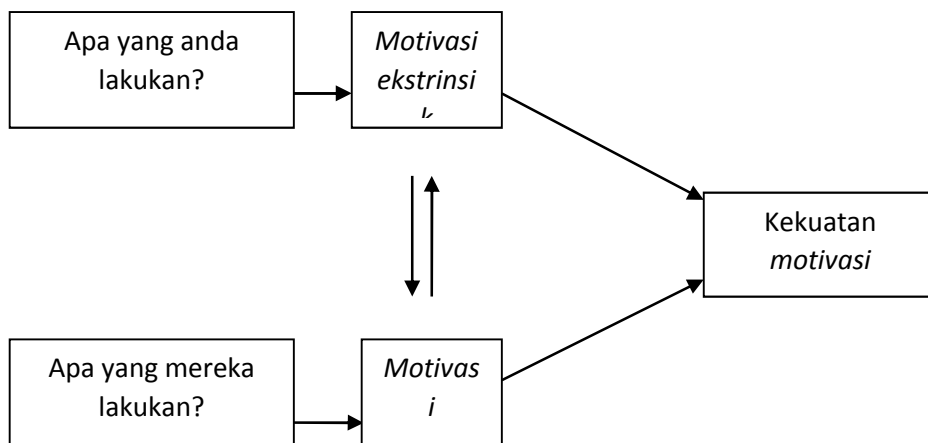
Bentuk-bentuk Motivasi dan Unsur Penggeraknya :

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki *motivasi* yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong *motivasi* seseorang. *Motivasi* muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

- a. *Motivasi ekstrinsik* (dari luar), dan
- b. *Motivasi intrinsik* (dari dalam diri seseorang/kelompok).

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan *motivasi intrinsik* adalah *motivasi* yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Gambar 2.1 Bentuk Dasar Motivasi



Sumber : Sagir (Fahmi 2016 : 192)

Yang harus dipahami bahwa dengan bentuk *motivasi* tersebut tidak akan berjalan jika tidak didukung dengan unsur-unsur penggerak *motivasi* itu sendiri. Karena dengan adanya unsur penggerak tersebut mampu menyebabkan berbagai bentuk *motivasi* akan terwujud.

Sagir (Irham Fahmi 2016 : 192) mengemukakan unsur-unsur penggerak *motivasi*, antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

Ke tujuh unsur penggerak *motivasi* tersebut bersifat saling berkaitan dan semua itu harus dilihat sebagai satu kesatuan yang utuh. Seorang pimpinan dalam usaha menggerakkan *motivasi* para karyawan akan menjadi lebih baik jika memahami dan melaksanakan ketujuh unsur tersebut.

Misalnya setiap karyawan membutuhkan penghargaan dan kesempatan, artinya setiap kerja keras yang dilakukannya adalah harus dihargai. Dan ketika ia mampu melaksanakan suatu tugas bentuk penghargaan yang lebih tinggi yang ingin ia peroleh adalah ia diberi kesempatan untuk melaksanakan tugas yang jauh lebih berbobot dibandingkan dengan yang pertama. Kesempatan tersebut bisa dalam bentuk pemberian jabatan, *proyek* baru, dan berbagai bentuk lainnya.

Karena itu salah satu tugas pimpinan adalah berani memutuskan apa bentuk kesempatan yang layak diberikan kepada yang bersangkutan, dan apakah kesempatan yang diberikan kepada karyawan tersebut mampu memberi pengaruh dalam memotivasi para karyawan lainnya.

2. Insentif

Faktor *insentif* tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. *Insentif* atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja maupun semangat kerja

karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Insentif diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan output atau penghematan biaya. *Insentif* merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah.

Menurut Heidjrachman Ranupandoyo,dkk (Mangkunegara 2016:89), memberikan pengertian *insentif* merupakan “suatu bentuk *motivasi* yang di nyatakan dalam bentuk uang”.

T.Hani Handoko (Mangkunegara 2016:89) mengemukakan “*insentif* adalah untuk meningkatkan *motivasi* karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Abi Sujak (Mangkunegara 2016:89) berpendapat bahwa “Penghargaan berupa *insentif* atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi.”

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis mengartikan *insentif* kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain,*insentif* kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang di lakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

(Marwansyah 2016: 295) Sistem insentif dapat diterapkan untuk hampir semua jenis pekerjaan dan pekerja, mulai dari para pekerja kasar sampai pekerjaan-pekerjaan profesional, manajerial, dan eksekutif. Berikut ini adalah beberapa bentuk insentif yang lazim dijumpai.

a. Upah potong

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

b. Bonus

Adalah insentif yang dibayarkan kepada pekerja yang melebihi sasaran keluaran (output) yang ditetapkan

c. Komisi

Diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual

Ranupandoyo dkk, (Mangkunegara 2016:90) Beberapa kesulitan dalam sistem penentuan *insentif* kerja menurut Heidjracjman, yaitu berikut ini :

1. Beberapa alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan haruslah dapat di buat secara tepat, bisa di terima, dan wajar.
2. Berbagai alat pengukur tersebut haruslah dihubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Data yang menyangkut berbagai prestasi haruslah dikumpulkan tiap hari, minggu atau bulan.
4. Standar yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar/tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.
5. Gaji/upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima, haruslah konsisten di antara berbagai kelompok pekerjaan yang menerima *insentif*, dan antar kelompok yang menerima *insentif* dan yang tidak menerima *insentif*.
6. Standar prestasi haruslah disesuaikan secara periodik, dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
7. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan *insentif* yang kita lakukan juga harus sudah diperkirakan.

Selanjutnya Heidjrachman Ranupandojo dkk. menjelaskan, berapa sifat dasar dari *insentif* yang harus dipenuhi agar sistem upah *insentif* tersebut dapat berhasil, yaitu:

1. Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
2. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan *out put* dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat.

a. Tujuan Insentif

Tujuan utama dari *insentif* adalah untuk memberikan Tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, *insentif* merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

b. Jenis-Jenis Insentif

Seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja baik sudah Sewajarnya mendapatkan *insentif*. *Insentif* yang diterimanya berbentuk rangsangan yang diberikan kepada manusia agar mau melakukan tindakan. Rangsangan tersebut berupa hadiah-hadiah sebagai balas jasa atas suatu usaha ekstra atau hasil istimewa yang Dicapai seorang karyawan.

1. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasikerjanya, berbentuk uang atau barang. *Insentif* material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beberapa macam insentif yang diberikan kepada karyawan meliputi :

a. Bonus

Merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekali diterima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

b. Kompensasi yang ditangguhkan (*Deffered compensation*)

Dana pension memiliki nilai *insentif* karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi.

2. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

Beberapa macam *insentif* nonmaterial meliputi :

- a. Pemberian gelar secara resmi,
- b. Pemberian tanda jasa atau medali,
- c. Pemberian piagam penghargaan,
- d. Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan,
- e. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja,
- f. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

3. Sosial Insentif

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

3. Fasilitas Kerja

Menurut Donald J. Bowersox, (Priansa, dkk 2013:223) Fasilitas adalah segala hal yang berhubungan dengan penyaluran dan penyimpanan, selain itu juga dibahas bagaimana proses mendapatkannya..

Menurut jenisnya, fasilitas dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu:

a. Fasilitas Berupa Alat

Fasilitas yang berarti alat langsung, mencakup alat untuk melaksanakan proses kegiatan kantor, perlengkapan kantor, alat transportasi dan bahan pakai habis. Sarana yang termasuk ke dalam kelompok ini adalah adanya meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, untuk mencatat atau membuat suatu laporan yang meliputi perangkat teknologi yaitu komputer, mesin tik dan sebagainya, juga barang pakai habis yang meliputi alat tulis kantor, hal ini sangat mendukung akan kinerja pegawai lebih baik akan tetapi tidak sedikit pegawai yang masih belum dapat memanfaatkan sarana yang ada dan cenderung lebih banyak tidak bermanfaat.

b. Fasilitas Berupa Informasi

Fasilitas sumber informasi mencakup buku, peraturan-peraturan, majalah-majalah, lembar informasi, internet, intranet, dan lain sebagainya. Kegunaan sarana dalam kelompok ini adalah sebagai rujukan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya peraturan organisasi.

Prasarana menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Prasarana Perkantoran dapat di bagi menjadi dua kelompok penting, yaitu:

1. Perabot dan Tata Ruang

Meliputi meja kursi, perabot sistem, tempat kerja unit peraga visual, tata ruang, dan jenis-jenis kantor.

2. Kondisi Fisik

Meliputi dekorasi, kebersihan, ventilasi, suhu, penerangan, akustik, kesehatan dan keselamatan.

Keberadaan sarana dan prasarana perkantoran menjadi penting sebagai fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan kantor, terutama bagi pekerjaan administrasi kantor.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah Kinerja dikutip dari bahasa Inggris, performance atau job performance, sebagaimana dikemukakan juga oleh para ahli dalam berbagai literatur manajemen sumber daya manusia.

Paterson (Uno 2014: 120) menjelaskan kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan.

Bacal (Wibowo 2014:7) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Menurut Bacal (Wibowo 2014:8). Bacal dalam edisi baru bukunya memberikan perumusan bahwa manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan. Walaupun dengan kandungan yang sama, tampak bahwa perumusan terakhir dari Bacal tersebut merupakan pegayaan terhadap perumusan sebelumnya tentang pengertian manajemen kinerja.

Berbeda dengan Bacal yang menekankan pada proses komunikasi , Armstrong (Wibowo 2014:8) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Armstrong (Wibowo 2014:8) Armstrong juga memperbarui perumusannya dengan menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individual dan tim. Merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan terencana, standar dan persyaratan kompetensi. Perumusan tersebut menunjukkan bahwa Armstrong lebih menekankan kedudukan manajemen kinerja sebagai proses sistematis untuk memperbaiki kinerja, bukan hanya sebagai sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik. Dengan demikian, manajemen kinerja dalam mencapai hasil dilakukan melalui proses sistematis.

Costello (Wibowo 2014:10) meyakini bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

Kreitner dan Kinicki, (Wibowo 2014:10) Definisi lain mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan menetapkan tujuan, umpan balik dan coaching, dan penghargaan dan penguatan positif.

Cascio, (Wibowo 2014:10) berpendapat bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir.

Dengan memperhatikan pandangan para pakar di atas dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pentingnya Kinerja

Suatu Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Dengan demikian, hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan

dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya.

Masing-masing pekerjaan dalam organisasi memerlukan tipe perilaku manajerial tertentu. Beberapa aspek pekerjaan lebih penting dari pada lainnya dan dapat dipertimbangkan secara kritis bagi kinerja efektif. Ke-27 elemen prestasi kritis merupakan checklist potensi cara untuk mencapai hasil tinggi yang harus dipertimbangkan bila menilai bagaimana menangani pekerjaan. Sudah tentu tidak dapat memfokus secara bersamaan. Pada setiap pekerjaan, beberapa elemen mutlak penting bagi prestasi tinggi. Tanpa itu tidak dapat melakukan pekerjaan kelas satu. Harus menjadi prioritas utama pada setiap analisis. Kita cenderung melakukan banyak hal yang tidak kritis, tetapi karena kita suka melakukannya.

Prestasi mempunyai dua elemen, yaitu: (a) faktor paling penting dalam prestasi adalah tandingan antara tuntutan perilaku pekerjaan dan gaya dan perilaku manajer, dan (b) prestasi adalah cara dimana perilaku dasar ditunjukkan. Terdapat rentang perilaku *red*, *amber*, dan *green* yang mempengaruhi tingkat prestasi yang dapat dicapai manajer.

Manajer dapat lebih atau kurang fleksibel dalam respons terhadap pekerjaan dan dalam beberapa hal dapat bertindak efektif terhadap *range of demand* (rentang permintaan) sedang lainnya menunjukkan perilaku konsisten tanpa tergantung pada permintaan. Semakin besar *range of behavior* (rentang perilaku) terhadap tiga orientasi tersebut, semakin besar fleksibilitas. Akan tetapi, efektivitas bergantung pada kecocokan antara tuntutan pekerjaan dan gaya perilaku yang ditunjukkan. Oleh karena itu, sasarannya adalah membuat manajer merentang gaya mereka untuk memberi kesempatan memaksimalkan hasil.

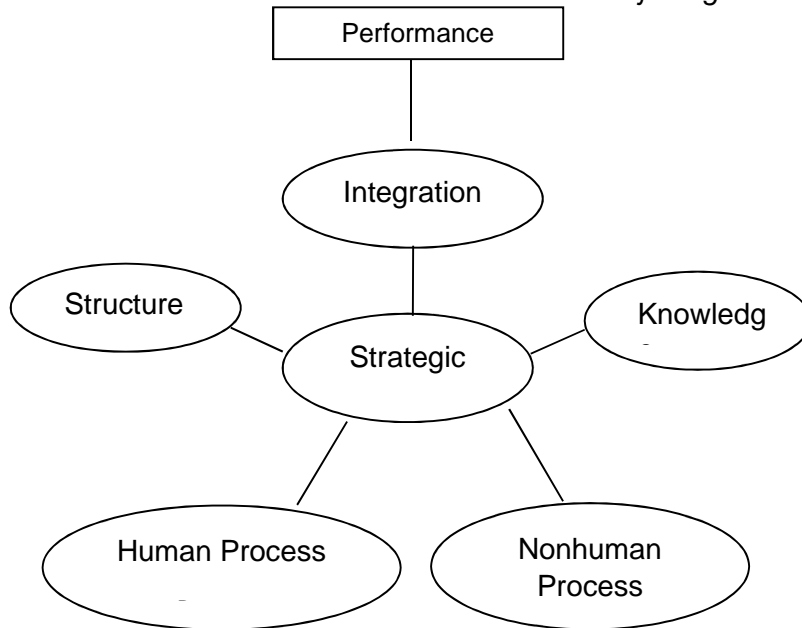
c. Model Kinerja

Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor. Hersey, Blanchard, dan Johnson menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk Satellite Model.

Menurut Satellite Model, Kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif pihak yang mempertimbangkan.

Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber daya nonmanusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dapat dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi. Sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi, dan fleksibilitas.

Gambar 2.2 Model Satellite Kinerja Organisasi



Sumber: Paul Hersey dkk, (Wibowo 2014: 84)

Hersey, Blanchard, dan Johnson bahwa kebanyakan manajer sangat efektif dalam mengungkapkan tentang apa yang menjadi masalah dalam kinerja. Akan tetapi, pada umumnya lemah dalam mengetahui tentang bagaimana masalah tersebut terjadi.

Armstrong dan Baron, (Wibowo 2014:84) Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan, yaitu sebagai berikut:

1. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya; bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui coaching, mentoring, dan counselling.

d. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measures), tetapi banyak pula yang

membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian seperti :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketetapan Waktu

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif.

Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apabila tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert dkk, (Pratiwi 2013: 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja ,yaitu:

- a. Kemampuan
 - b. Motivasi
 - c. Dukungan yang diterima
 - d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
 - e. Hubungan mereka dengan organisasi
- f. Manfaat Penilaian Kinerja

Irham (Pratiwi 2013:238) merinci penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer,dan pemberhentian.
- c. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

5. Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari rumusan diatas memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai pentingnya seorang pimpinan mengupayakan agar karyawannya melaksanakan tugas dengan hasil yang memuaskan. Karena pada dasarnya setiap karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, kompetensi yang berbeda. Oleh sebab itu perlu adanya dukungan motivasi pada diri seorang karyawan agar perbedaan tersebut tidak menjadi alasan pelaksanaan kinerja tidak memuaskan.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

| No | Nama Peneliti dan Tahun | Judul | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------|---|--|---|
| 1. | Ayuning tyas (2006) | Sistem pemberian Insentif yang berpihak pada sumber daya manusia, kesehatan di daerah terpencil | Metode pengambilan data primer, sekunder dan triangulasi data dilakukan untuk menjamin kualitas produk. Studi meliputi dinkes provinsi/kabupaten kota, puskesmas, rumah sakit dan instansi kesehatan lain. | Hasil dan Kesimpulan: Studi memperlihatkan hamper disemua unitkerjadandinkeskabupaten/kotadiProvinsi Lampung kekuranganjumlahSDM kesehatan.Rasio antara jenistenaga kesehatan(dokter,doktergigi,bidan,perawatdanlain-lain)terhadapseratusribupendudukyangharusdilayanimasih kurang dan dibawah rasionasional.Seperti angkarasio dokter 5,6 (nasional 10,73). |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>Informan menyepakati belum terbangun system pemberian insentif. Tidak ada kebijakan pemberian insentif bagi berbagai jenis tenaga kesehatan (bidan, perawat, dokter umum) dikota dan kabupaten diProvinsi Lampung. Hanya ada pemberian insentif yang ditujukan khusus bagi dokter spesialis diProvinsi Lampung Utara sebesar Rp250.000,00/ bulan dan Provinsi Lampung BaratRp1.000.000,00/ bulan. Meski terdapat perbedaan situasi kemampuan antar kabupaten/ kota diProvinsi Lampung namun belum ada perbedaan pemberian insentif yang akomodatif. Pemberian insentif material dan atau non material dengan mendasarkanpada karakteristik daerah dan kemampuan pemda muncul sebagai strategi implementasi sistem pemberian insentif</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|----|---------------------|---|---|--|
| 2. | Hatta dkk (2015) | Budaya organisasi, insentif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada ptavrist assurance | Penelitian dilakukan diPT Avris tAssurance, dengan menggunakan 211 karyawan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak sederhana. Analisis dilakukan dengan Structural Equation Model (SEM) menggunakan Lisrel8.5. | Hasil penelitian menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh total budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih dominan dari pada pengaruh total insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. |
| 3. | Suwati (2013) | Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan padapt.Tunas hijau samarinda | Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. | Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variable kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. |
| 4. | Diniyati dkk (2010) | Kebijakan penentuan bentuk insentif pengembangan | Data dikumpulkan dari responden petani dan informan kunci, | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kondisi socialekonomi mempengaruhi |

| | | | | |
|----|------------------|--|---|--|
| | | hutang rakyat Diwilayah gunung sawal, ciamis dengan metoda ahp | dengan tehnik wawancara mendalam(<i>indepth interview</i>) dan metoda AHP (<i>AnalyticalHierarchyProcess</i>), selanjutnya dianalisis secara deskriptif | keputusan petani dalam pengelolaan hutan rakyatnya. Dari 9 bentuk insentif yang terpilih selanjutnya berdasarkan preferensi informankunci, terpilih 3 insentif yang memiliki nilai tertinggi yaitu Penyuluhan yang tepat dan berlanjut baik tentang aspek teknis maupun manajemen, ekonomi, sosial, budaya(0,167); Perda yang mendukung kemantapan tata gunalahan yang melindungi lingkungan dan kesejahteraan masyarakat desa,(0,140);dan Regulasi yang dapat memberikan keadilan, yaitu peraturan pemerintah yang lebih berpihak kepada petani, misalnya pengaturan perizinan bertata niaga kayu yang berkaitan dengan jenis tanaman(0,126). |
| 5. | Dewi, dkk (2015) | pengaruh insentifek sekutif, <i>corporate risk</i> dan <i>Corporate governance</i> pada <i>tax avoidance</i> | Analisis data penelitian mempergunakan regresi linear berganda | Hasil analisis menunjukkan <i>corporaterisk</i> berpengaruh negatif pada <i>taxavoidance</i> . Insentifeksekutif, kepemilikan institusional, komisaris independendan komite audit tidak memiliki |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | pengaruh pada <i>tax avoidance</i> . Sedangkan kualitas audit berpengaruh positif pada <i>taxavoidance</i> . |
|--|--|--|--|--|

Jurnal pertama dari (Ayuningtyas, 2006:87) yang berjudul “sistem pemberian insentif yang berpihak pada sumber daya Manusia kesehatan di daerah terpencil”. Studi memperlihatkan hampir di semua unit kerja dan dinkes kabupaten/kota di Provinsi Lampung kekurangan jumlah SDM kesehatan. Rasio antara jenis tenaga kesehatan (dokter, dokter gigi, bidan, perawat dan lain-lain) terhadap seratus ribu penduduk yang harus dilayani masih kurang dan di bawah rasio nasional. Seperti angka rasio dokter 5,6 (nasional 10,73). Informan menyepakati belum terbangun sistem pemberian insentif. Tidak ada kebijakan pemberian insentif bagi berbagai jenis tenaga kesehatan (bidan, perawat, dokter umum) di kota dan kabupaten di Provinsi Lampung. Hanya ada pemberian insentif yang ditujukan khusus bagi dokter spesialis di Provinsi Lampung Utara sebesar Rp250.000,00/ bulan dan Provinsi Lampung Barat Rp1.000.000,00/ bulan. Meski terdapat perbedaan situasi kemampuan antar kabupaten/kota di Provinsi Lampung namun belum ada pembedaan pemberian insentif yang akomodatif. Pemberian insentif material dan atau nonmaterial dengan mendasarkan pada karakteristik daerah dan kemampuan penda muncul sebagai strategi *implementasi* sistem pemberian insentif.

Jurnal kedua dari (Hatta dkk, 2015:74) yang berjudul “Budaya organisasi, insentif, kepuasan kerja,dan kinerja karyawan padapt *avrist assurance*”. penelitian ini dilakukan secara acak sederhana. Analisis dilakukan dengan *Structural Equation Model*(SEM) menggunakan Lisrel 8.5. Hasil penelitian menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh total budaya organisasi

terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih dominan dari pada pengaruh total insentif terhadap kepuasan kejadian kinerja karyawan.

Jurnal ketiga dari (Suwati, 2013:1) yang berjudul " Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.Tunas hijau samarinda".

Jurnal ketiga Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variable kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Dari penjelasan diatas penulis menyarankan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat pada waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan social antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

Jurnal keempat dari (Diniyati dkk, 2010:129) yang berjudul "Kebijakan penentuan bentuk insentif pengembangan hutan rakyat Di wilayah gunung sawal, ciamis dengan metoda ahp" Data dikumpulkan dari responden petani dan informan kunci, dengan tehnik wawancara mendalam (indepth

interview) dan metoda AHP (*Analytical Hierarchy Process*), selanjutnya dianalisis secara deskriptif.

Kondisi sosial ekonomi mempengaruhi keputusan petani dalam pengelolaan hutan rakyatnya.

Dari 9 bentuk insentif yang terpilih selanjutnya berdasarkan preferensi informan kunci, terpilih 3

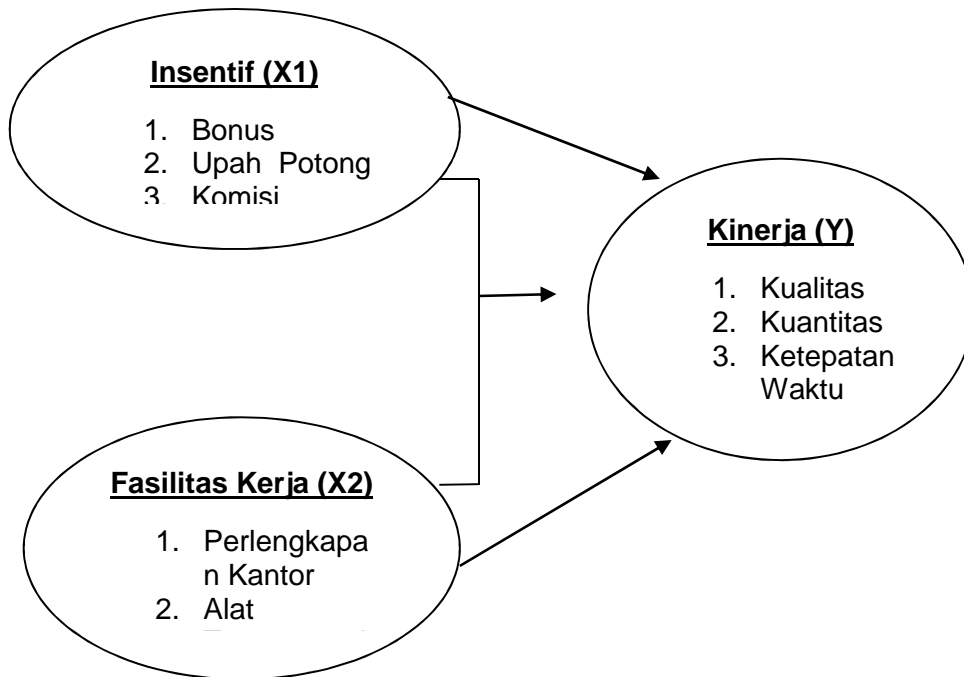
insentif yang memiliki nilai tertinggi yaitu Penyuluhan yang tepat dan berlanjut baik tentang aspek teknis maupun manajemen, ekonomi, sosial, budaya(0,167); Perda yang mendukung kemantapan tata guna lahan yang melindungi lingkungan dan kesejahteraan masyarakat desa, (0,140); dan Regulasi yang dapat memberikan keadilan, yaitu peraturan pemerintah yang lebih berpihak kepada petani, misalnya pengaturan perizinan bertata niaga kayu yang berkaitan dengan jenis tanaman (0,126).

Jurnal kelima dari (Dewi dkk, 2015:50) yang berjudul “pengaruh *insentif eksekutif, corporate risk* dan *Corporate governance* pada *tax avoidance*” Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *insentif eksekutif, corporaterisk* dan *corporate gove rnance* pada *taxavoidance*. Jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 165 sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2011-2013. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive* sampling. Analisis data penelitian mempergunakan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan *corporaterisk* berpengaruh negatif pada *taxavoidance*. Insentif eksekutif, kepemilikan *institusional*, komisaris *independendan* komiteaudit tidak memiliki pengaruh pada *tax avoidance*. Sedangkan kualitas audit berpengaruh positif pada *taxavoidance*.

C. Kerangka Konsep

Pengembangan motivasi diharapkan akan dapat memperoleh karyawan yang bisa memberikan prestasi yang menunjang kelanjutan akan suatu peningkatan kinerja karyawan pada Bank Bri Teras Kecamatan Pujananting Kab Barru :

Gambar 2.3 Kerangka Konsep



D. Hipotesis

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga **insentif** berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bank bri teras kecamatan pujananting kabupaten barru
2. Diduga **fasilitas** kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bank bri teras kecamatan pujananting kabupaten barru.
3. Diduga **insentif** dan **fasilitas** berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bank bri teras kecamatan pujananting kabupaten barru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini *Deskriptif kuantitatif*. Dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data.

Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validasi dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, wawancara dan observasi terstruktur. Metode penelitian kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipasi/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

Larry Cristensen (Sugiyono 2015:216) menyatakan bahwa Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Dalam kata lain, para peneliti dapat melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner.

(Sugiyono, 2015:216) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu,

kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan terbesar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Data yang diperoleh dari kuesioner tertutup adalah data kuantitatif yang berupa skoring.

Bila penelitian dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, maka kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu tidak terlalu lama, sehingga pengiriman angket kepada responden tidak perlu melalui pos. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data objektif dan cepat.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa metode kuesioner cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan maksud dari penelitian, yaitu untuk memperoleh gambaran peranan motivasi kerja karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada BANK BRI Teras Kec. Pujananting Kab. Barru, Propinsi Sulawesi selatan. Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 2 bulan, pada Tgl 23 Maret sampai dengan 25 Mei 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Dalam suatu penelitian diperlukan mengidentifikasi variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi (variabel independen) maupun variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi (variabel dependen). Definisi operasional variabel merupakan definisi yang mampu memberikan arti dan mengspesifikasikan kegiatan agar dapat diukur berdasarkan variabelnya masing-masing. Dalam penelitian ini variabel bebas (X1) Insentif, variabel bebas kedua (X2) Fasilitas Kerja, sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

| No | Variabel | Definisi Operasional Variabel | Indikator |
|----|----------------------|--|--|
| 1 | Insentif (X1) | <i>Insentif</i> merupakan “suatu bentuk <i>motivasi</i> yang di nyatakan dalam bentuk uang”. (Mangkunegara 2016:89), | 1.Upah potong 2.Bonus 3.Komisi |
| 2 | Fasilitas Kerja (X2) | Fasilitas adalah segala hal yang berhubungan dengan penyaluran dan penyimpanan,selain itu juga dibahas bagaimana proses mendapatkannya. (Priansa, dkk 2013:223) | 1.Perengkapan Kantor 2.Alat transportasi |
| 3 | Kinerja Karyawan | kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan. (Uno 2014: 120) | 1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketetapan waktu |

Menurut peneliti pengertian *insentif* merupakan “suatu bentuk *motivasi* yang di nyatakan dalam bentuk uang”.

Menurut peneliti pengertian Fasilitas adalah segala hal yang berhubungan dengan penyaluran dan penyimpanan,selain itu juga dibahas bagaimana proses mendapatkannya.

Menurut peneliti Indikator Kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat ke belakang).

Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif.

Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

4. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

5. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apabila tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

6. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

7. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

8. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

9. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

10. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru yang berjumlah 27 orang, karena jumlahnya sedikit maka seluruh populasi dijadikan sebagai sample.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, baik bersifat kuantitatif maupun yang bersifat Kualitatif. Data primer dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu metode survey dan metode wawancara. Survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan Bank Bri Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru.

Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan, menganalisis serta menggambarkan tentang konsep-konsep yang membicarakan tentang pengembangan motivasi pada Bank Bri Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru, sehingga terlihat jelas peran anatara usaha pengembangan karyawan dengan tingkat kinerjanya. Untuk mengukur tingkat kinerja kerja karyawan, yang di ukur dengan jumlah karyawan sebagai dampak perealisasiian pengembangan motivasi yang diberikan oleh organisasi.

F. Teknik Analisis

1. Uji validitas instrument

Untuk menguji faliditas konstruk, dapat digunakan pendapat dari ahli (judgment experts) Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu yang relevan, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun itu.

Construct validity adalah penilaian faliditas (kebenaran bahwa suatu itembenar-benar mengukur sesuatu yang dia ukur). Berdasarkan pola keterkaitan antar item pertanyaan yang mengukurnya. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari corrected item –total correlation> dari r- tabel.

Nilai r- tabel dapat diperoleh melalui df (degree of fredom) = -k.k merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu varibel.

2. Uji realibilitas

Reabilitas (keandalan) dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada intrumen dengan teknik tertentu.

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala pengukuran Rasio dimana Skala pengukuran Rasio mempunyai karakteristik yang dimiliki oleh skala nominal, ordinal dan interval dengan kelebihan skala ini mempunyai nilai nol empiris absolut.

Nilai absolut nol tersebut terjadi pada saat ketidakhadirannya suatu karakteristik yang sedang diukur. Pengukuran rasio biasanya dalam bentuk perbandingan antara 1 individu atau objek tertentu dengan yang lainnya.

4. Analisis regresi linear berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model regresi linearnya adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Insentif

X_2 = Fasilitas Kerja

e = Standar error

5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variable bebas dengan variable tidak bebas secara simultan, dapat dilihat dari hasil uji koefisien korelasi multiple R, sedangkan tingkat pengaruh dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi R^2 .

Jika hasil uji $F > F_{table}$ produktivitas $< = 0,05$, maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, selanjutnya jika uji $F < F_{table}$ dan probabilitasnya $> = 0,05$, maka tidak ada pengaruh, sehingga hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

Disamping itu juga dapat dilakukan uji t (uji – pengaruh) yaitu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable bebas secara persial terhadap variable tidak bebas dengan tingkat kepercayaan 95% atau $=0,05$.

Jika hasil uji $t > t_{table}$ dan probabilitas $> = 0,05$ maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, selanjutnya jika uji $t < t_{table}$ dan probabilitas $> = 0,05$, maka tidak ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis (H_1) ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto". Suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (Pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan peraturan pemerintah No.1 tahun 1946 pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai bank pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuk Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan penetapan Presiden (penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia II bidang Rular, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-undang No. 14 tahun 1967 tentang undang-undang pokok perbankan dan undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia unit II bidang rular dan ekspor impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan undang-undang perbankan No.7 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% ditangan pemerintah republik indonesia. Pada tahun 2003 pemerintah indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

2. Visi,Misi Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru

a. Visi

Menjadi Bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

b. Misi

- a) Melakukan kegiatan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- b) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek *good corporate governanc*.
- c) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Struktur Organisasi

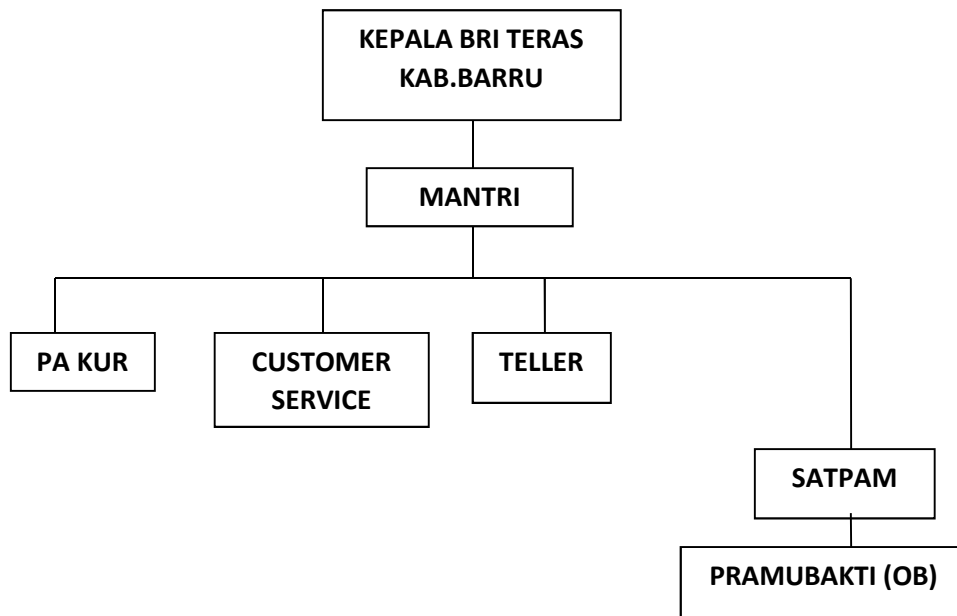
Struktur organisasi merupakan salah satu dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi serta wewenang dan tanggung jawab tiap-tiap anggota organisasi pada setiap pekerja, sehingga struktur organisasi dibuat secara sederhana, efektif untuk dapat bekerja secara efisien. Selain itu organisasi sering disebut bagan atau skema organisasi dengan ini gambar skematis tentang hubungan pekerja antara orang yang terdapat dalam suatu badan untuk mencapai tujuan.

Demikian pula halnya dengan Bank Rakyat Indonesia Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru, Personilnya melakukan pekerjaan masing-masing sesuai tanggung jawabnya, dan satu sama lainnya saling berhubungan dalam usaha menciptakan suasana kerja yang disiplin dan dinamis agar tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Oleh karena itu suatu organisasi harus dapat menggambarkan secara jelas fungsi dan tiap-tiap bagian yang terdapat pada organisasi tersebut.

Skema struktur organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru dapat terlihat bahwa semua tugas perencanaan berada dibawah satu tangan, demikian juga halnya dengan komando, wewenang dan pengawasan. Adapun struktur organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru dapat dilihat pada bagian berikut.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

PT. Bank Rakyat Indonesia Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru



4. Uraian Tugas Masing-Masing

1. Kepala BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru

- a) Mengoordinasikan dan memonitor kegiatan pemasaran dan pengelolaan bisnis mikro di BRI yang meliputi pinjaman dana , BRI Link dan jasa bank lainnya untuk meningkatkan profitabilitas dan portofolio keragaan di BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru..
- b) Mengoordinasikan pengelolaan kualitas pinjaman mikro (kolektibilitas dalam perhatian khusus/DPK, Non Performing Loan/NPL dan daftar Hitam/HM), untuk memitigasi resiko kredit dengan tetap menjaga hubungan baik dengan debitur dan menjaga citra BRI.
- c) Mengoordinasikan pemasaran produk-produk dan meningkatkan transaksi perbankan di BRI sebagai satu kesatuan yang terintegrasi untuk mencapai *integrated banking solution*.

- d) Mengoordinasikan, memonitor dan mengendalikan operasional secara efisien dan untuk meningkatkan kepuasan nasabah.
- e) Mengoordinasikan pemberian layanan prima terhadap setiap aktivitas perbankan di BRI untuk mencapai kualitas layanan yang handal.
- f) Mengoordinasikan pelayanan produk-produk keungan terhadap nasabah dalam bentuk bisnis keagenan BRI Link untuk menjangkau kebutuhan masyarakat akan kebutuhan keuangan tanpa kantor.
- g) Mengoordinasikan dan melakukan monitoring seluruh aktivitas pekerja dibawah binaan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan keterikatan antara pekerja.

2. Mantri

- a) Melaksanakan kegiatan pemasaran dan pengelolaan bisnis mikro yang meliputi pinjaman, simpanan, BRI Link dan jasa bank lainnya untuk meningkatkan kinerja bisnis mikro dan portofolio keragaan di BRI Teras kecamatan Pujananting Kabupaten Barru sesuai target RKA Individual.
- b) Melaksanakan kegiatan penagihan (Collection) terhadap debitur segmen mikro yang bermasalah atau yang memiliki indikasi akan bermasalah, untuk memitigasi risiko kredit dalam perhatian khusus (DPK) dan non performing Loan (NPL) dengan tetap menjaga hubungan baik dengan debitur dan menjaga citra BRI.
- c) Melakukan prakarsa dan meneliti kelengkapan, keabsahan dokumen serta analisa usulan pinjaman mikro agar proses pelayanan pinjaman mikro berjalan lancar sesuai prosedur.
- d) Melakukan prakarsa penyelamatan (Restrukturisasi dan penyelesaian) pinjaman mikro bermasalah di BRI agar tercapai portofolio kredit yang sehat.
- e) Melakukan pembinaan nasabah pinjaman mikro untuk menjaga kualitas pinjaman dan memonitor seluruh pinjaman kelolaan telah terpasang AGF/AFT dan notifikasi.

- f) Melakukan pemasaran produk-produk keuangan terhadap nasabah dalam bentuk bisnis keagenan BRI Link termasuk pembinaan Agen BRI Link untuk menjangkau kebutuhan masyarakat akan kebutuhan keuangan tanpa kantor.

3. Customer Service

- a) Melaksanakan layanan dan edukasi perbankan kepada nasabah atau calon nasabah yang akan menggunakan produk dan jasa perbankan di BRI, dalam rangka meningkatkan kualitas layanan kepada nasabah.
- b) Melaksanakan proses pemeriksaan, registrasi dan administrasi pinjaman, simpanan BRI Teras kecamatan pujananting kabupaten barru jasa bank lainnya termasuk dokumen agunan, surat berharga dan setting AGF (Automatic Grab Fund) atau (Automatic Fund Tranfer) pada rekening debitur agar tertib dalam administrasi.
- c) Mengelola perangkat ATM sebagai petugas ATM termasuk kartu dan mesin ATM untuk memenuhi kebutuhan nasabah.
- d) Melakukan penjualan produk dan jasa perbankan lainnya serta e-banking agar mencapai target yang ditentukan.
- e) Melaksanakan proses dan penatakerjaan dokumen asuransi (pinjaman Cash in Transit/Cash in save /Cash in Cashier Boxo guna memitigasi risiko dan mengamankan kepentingan Bank.
- f) Menyiapkan dan merekap data, laporan critical report, dan laporan-laporan rutin BRI untuk mendukung kinerja BRI Teras kecamatan pujananting kabupaten barru.

4. Teller

- a) Melaksanakan layanan transaksi tunai dan over booking kepada nasabah dan calon nasabah dalam rangka meningkatkan kualitas layanan kepada nasabah.

- b) Melaksanakan dan merencanakan pengurusan kas Teller untuk mengamankan kas bank serta memastikan pengurusan kas dan rekonsiliasi transaksi berjalan lancar untuk memitigasi risiko operasional.
- c) Melaksanakan pembukuan, verifikasi awal dan akhir, memeriksa kelengkapan, jumlah dan keabsahan dokumen transaksi untuk memitigasi risiko dan mengamankan kepentingan bank.
- d) Melaksanakan pemasaran penggunaan produk-produk dan meningkatkan transaksi perbankan di BRI sebagai satu kesatuan yang terintegrasi untuk mencapai Integrated banking solution.

5. Pelaksana Administrasi (PA) KUR

- a) Mengumpulkan, Menyediakan, dan mengelola data-data yang berkaitan dengan KUR Mikro.
- b) Melaksanakan pemeriksaan dan registrasi permohonan KUR Mikro untuk memeriksa kelengkapan, keamanan dan keabsahan dokumentasi kredit dan tertib administrasi.
- c) Menyiapkan dokumen-dokumen dan nota-nota/dokumen pembukuan kredit untuk mendukung proses penyelesaian operasional administrasi KUR Mikro di PT. Bank Rakyat Indonesia Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru.
- d) Mengelola berkas pinjaman KUR Mikro untuk memastikan kelengkapan, keabsahan, keamanan, dan tata tertib administrasi.
- e) Mengagendakan dan mendokumentasikan surat/dokumen keluar masuk.
- f) Membuat daftar surat/dokumen/laporan dengan analisis sederhana.

6. Satpam

- a) Mengawasi seluruh lingkungan didalam yang menjadi tanggung jawabnya.
- b) Membukakan pintu pada saat nasabah masuk ke area banking hall.

- c) Menyambut kedatangan nasabah.
- d) Memberikan nomor antrian.
- e) Mengarahkan nasabah dalam transaksi.
- f) Sigap terhadap nasabah yang terlihat kebingungan.

7. Pramubakti

- a) Membantu pengarsipan.
- b) Menjaga kebersihan.
- c) Inventarisasi dokumen bank.

5. Nilai Bank BRI

Ada lima (5) Nilai-nilai dasar pada PT. Bank BRI sebagai berikut:

1. Integritas

Kami banker yang dapat dipercaya karena itu kami harus bertakwa penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga kehormatan dan nama baik, serta taat pada kode etik perbankan dan peraturan yang berlaku.

2. Profesionalisme

Kami banker handal *prudent* karena itu kami harus bertanggung jawab, efektif, disiplin, dan berorientasi ke masa depan dan mengantisipasi perkembangan, tantangan dan kesempatan.

3. Kepuasan Nasabah

Kami yakin keberhasilan Bank Rakyat Indonesia sangat dipengaruhi oleh kepuasan nasabah. Karena itu kami harus memenuhi kebutuhan dan memuaskan nasabah dengan memberi pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan dengan dukungan SDM yang terampil, ramah, senang melayani, dan didukung dengan teknologi unggul.

4. Keteladanan

Kami sebagai panutan yang konsisten bertindak adil bersikap tegas dan berjiwa besar, oleh karena itu tidak memberikan toleransi kepada tindakan-tindakan yang tidak memberikan keteladanan.

5. Penghargaan kepada SDM

Kami menghargai SDM sebagai asset utama perusahaan, karena itu kami selalu merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Kami memperlakukan pegawai berdasarkan kepercayaan, keterbukaan, keadilan dan saling menghargai sebagai bagian dari perusahaan dan mengembangkan sikap kerjasama dan kemitraan. Kami memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kerjasama dan kemitraan. Kami memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kerjasama tim yang menciptakan sinergi untuk kepentingan perusahaan.

6. Tugas pokok BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru

Menyelenggarakan usaha bank yang meliputi kegiatan pemasaran, pengelolaan dan pengembangan simpanan, pinjaman segmen mikro, produk e-banking, jasa dan kegiatan operasional perbankan lainnya, serta mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengembangkan unit kerja dibawahnya serta melakukan pengawasan operasional BRI untuk memastikan kelancaran operasional BRI dapat berjalan dengan baik untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT.BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru. Terdapat Dua karakteristik Responden yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan Jenis kelamin dan Pendidikan Terakhir.

Karakteristik Responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut Jenis kelamin dan Pendidikan Terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

a. Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 27 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi Jawaban Responden | |
|----|---------------|-----------------------------|------------|
| | | Orang | Presentase |
| 1 | Laki-laki | 13 | 48,14% |
| 2 | Perempuan | 14 | 51,85% |
| | Jumlah | 27 | 100% |

Sumber : Data Pengolahan Kuisisioner, Tahun 2018

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 16, tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 27 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan yakni 14 orang atau 51,85% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang atau 48,14%.

b. Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Frekuensi Jawaban Responden | |
|----|------------|-----------------------------|------------|
| | | Orang | Presentase |
| 1 | SMA | 1 | 3,70% |
| 2 | S1 | 25 | 92,59% |
| 3 | S2 | 1 | 3,70% |
| | Jumlah | 27 | 100% |

Sumber : Data Pengolahan Kuisisioner, Tahun 2018

Hasil pengolahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.2 diatas, dari 27 orang responden terdapat 1 orang atau 3,70% yang berpendidikan SMA. Terdapat 25 orang atau 92,59% yang berpendidikan S1. Terdapat 1 orang atau 3,70% yang berpendidikan S2.

2. Deskripsi Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pernyataan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variabel Insentif (X1) dan Fasilitas Kerja (X2), sebagai berikut :

a. Pernyataan Variabel Insentif (X1)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut:

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Insentif (X1)

| No | Pertanyaan | Skor | | | | | Jumlah |
|---------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | X1.1 | 5 | 6 | 11 | 5 | 0 | 27 |
| | | 18,51% | 22,22% | 40,74% | 18,51% | 0% | 100% |
| 2 | X1.2 | 9 | 10 | 6 | 2 | 0 | 27 |
| | | 33,33 | 37,03 | 22,22 | 7,40 | 0% | 100% |
| 3 | X1.3 | 5 | 6 | 11 | 5 | 0 | 27 |
| | | 18,51 | 22,22 | 40,74 | 18,51 | 0% | 100% |
| 4 | X1.4 | 13 | 7 | 5 | 2 | 0 | 27 |
| | | 48,14 | 25,92 | 18,51 | 7,40 | 0% | 100% |
| 5 | X1.5 | 8 | 9 | 2 | 5 | 3 | 27 |
| | | 29,62 | 33,33 | 7,40 | 18,51 | 11,11 | 100% |
| Jumlah | | 40 | 38 | 34 | 19 | 3 | 134 |
| Persen | | 29,85% | 28,35% | 25,37% | 14,17% | 2,23% | 100% |

Sumber : Data Pengolahan Kuesioner, Tahun 2018

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pengaruh Insentif **Pertama** yaitu “ Perusahaan memberi bonus jika karyawan mampu mencapai kinerja yang diharapkan”, sebanyak 5 orang yang menyatakan

sangat setuju, 6 orang yang menyatakan setuju, 11 orang yang menyatakan kurang setuju, dan sisanya 5 orang yang menyatakan tidak setuju.

- b) Pengaruh Insentif **kedua** yaitu “ Menurut karyawan, pemberian komisi yang diterapkan oleh manajemen perusahaan cukup adil”, sebanyak 9 orang yang menyatakan sangat setuju, 10 orang yang menyatakan setuju, 6 orang yang menyatakan kurang setuju, dan sisanya 2 orang menyatakan tidak setuju.
- c) Pengaruh Insentif **ketiga** yaitu “ karyawan menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan”, sebanyak 5 orang yang menyatakan sangat setuju, 6 orang yang menyatakan setuju, 11 orang yang menyatakan kurang setuju, dan sisanya 5 orang menyatakan tidak setuju.
- d) Pengaruh Insentif **keempat** yaitu” karyawan merasakan pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan”, sebanyak 13 orang yang menyatakan sangat setuju, 7 orang yang menyatakan setuju, 5 orang yang menyatakan kurang setuju, dan sisanya 2 orang yang menyatakan tidak setuju.
- e) Pengaruh Insentif **kelima** yaitu” Pimpinan dalam rapat selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan masukan”, sebanyak 8 orang yang menyatakan sangat setuju, 9 orang yang menyatakan setuju, 2 orang yang menyatakan kurang setuju, 5 orang yang menyatakan tidak setuju, dan sisanya 3 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

b. Pernyataan Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Jawaban responden berdasarkan variabel Fasilitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Fasilitas Kerja (X2)

| No | Pertanyaan | Skor | | | | | Jumlah |
|---------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | X2.1 | 9 | 6 | 5 | 6 | 1 | 27 |
| | | 33,33% | 22,22% | 18,51% | 22,22% | 3,7% | 100% |
| 2 | X2.2 | 12 | 6 | 6 | 2 | 1 | 27 |
| | | 44,44 | 22,22 | 22,22 | 7,40 | 3,7% | 100% |
| 3 | X2.3 | 9 | 6 | 5 | 6 | 1 | 27 |
| | | 33,33 | 22,22 | 18,51 | 22,22 | 3,7% | 100% |
| 4 | X2.4 | 9 | 7 | 7 | 2 | 2 | 27 |
| | | 33,33 | 25,92 | 25,92 | 7,40 | 7,4% | 100% |
| 5 | X2.5 | 11 | 7 | 5 | 3 | 1 | 27 |
| | | 40,74 | 25,92 | 18,51 | 11,11 | 3,70 | 100% |
| Jumlah | | 50 | 32 | 28 | 19 | 6 | 135 |
| Persen | | 37,03% | 23,70% | 20,70% | 14,07% | 4,44% | 100% |

Sumber : Data Pengolahan Kuesioner, Tahun 2018

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pengaruh Fasilitas Kerja **Pertama** yaitu “Peralatan kantor(komputer,handphone,meja,kursi,ac) dalam kondisi baik sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan”, Sebanyak 9 orang yang menyatakan sangat setuju, 6 orang yang menyatakan setuju, 5 orang yang menyatakan kurang setuju, 6 orang yang menyatakan tidak setuju, dan sisanya 1 orang menyatakan sangat tidak setuju.
- b) Pengaruh Fasilitas Kerja **kedua** yaitu” Kendaraan yang disediakan kantor (motor,truck, dan pick up) dan parkir kendaraan dalam kondisi baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat”, sebanyak 12 orang yang menyatakan sangat setuju, 6 orang yang menyatakan setuju, 6 orang menyatakan kurang setuju, 2 orang menyatakan tidak setuju, dan sisanya 1 orang menyatakan sangat tidak setuju.
- c) Pengaruh Fasilitas kerja **ketiga** yaitu” Penerangan ditempat kerja karyawan sudah cukup baik”, sebanyak 9 orang yang menyatakan sangat setuju, 6 orang yang menyatakan setuju, 5 orang yang menyatakan kurang setuju, 6 orang yang menyatakan tidak setuju, dan sisanya 1 orang menyatakan sangat tidak setuju.
- d) Pengaruh Fasilitas kerja **keempat** yaitu” Fasilitas transportasi sangat menunjang dalam bekerja”, sebanyak 9 orang yang menyatakan sangat setuju, 7 orang yang menyatakan setuju, 7 orang yang menyatakan kurang setuju, 2 orang yang menyatakan tidak setuju, dan sisanya 2 orang menyatakan sangat tidak setuju.
- e) Pengaruh Fasilitas kerja **kelima** yaitu” Fasilitas pendukung kantor sudah cukup”, sebanyak 11 orang yang menyatakan sangat setuju, 7 orang yang menyatakan setuju, 5 orang yang menyatakan kurang setuju, 3 orang menyatakan tidak setuju, dan sisanya 1 orang menyatakan sangat tidak setuju.

c. Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pertanyaan | Skor | | | | | Jumlah |
|---------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | Y.1 | 8 | 7 | 10 | 1 | 1 | 27 |
| | | 29,62% | 25,92% | 37,03% | 3,70% | 3,7% | 100% |
| 2 | Y.2 | 8 | 7 | 10 | 1 | 1 | 27 |
| | | 29,62 | 25,92 | 37,03 | 3,70 | 3,7% | 100% |
| 3 | Y.3 | 11 | 5 | 7 | 4 | 0 | 27 |
| | | 40,74 | 18,51 | 25,92 | 14,81 | 0% | 100% |
| 4 | Y.4 | 11 | 2 | 7 | 6 | 1 | 27 |
| | | 40,74 | 7,40 | 25,92 | 22,22 | 3,7% | 100% |
| 5 | Y.5 | 12 | 3 | 2 | 6 | 4 | 27 |
| | | 44,44 | 11,11 | 7,40 | 22,22 | 14,81 | 100% |
| Jumlah | | 50 | 24 | 36 | 18 | 7 | 135 |
| Persen | | 37,03% | 17,77% | 26,66% | 13,33% | 5,18% | 100% |

Sumber : Data Pengolahan Kuesioner, Tahun 2018

Dari data yang telah diolah pada tabel 4.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Instrumen indikator dari Kinerja karyawan **pertama** yaitu” Apakah kualitas kerja karyawan sesuai dengan harapan kantor”, Sebanyak 8 oarang yang menyatakan sangat setuju, 7 orang yang menyatakan setuju, 10 orang yang menyatakan kurang setuju, 1 orang yang menyatakan tidak setuju, dan sisanya 1 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
- b) Instrumen indikator dari Kinerja karyawan **kedua** yaitu” Skill karyawan dalam bidang masing-masing apakah sesuai dengan kemampuannya”, Sebanyak 8 orang menyatakan sangat setuju, 7 orang yang menyatakan setuju, 10 orang yang menyatakan kurang setuju, 1 orang yang menyatakan tidak setuju, dan sisanya 1 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
- c) Instrumen indikator dari Kinerja karyawan **ketiga** yaitu” Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan kantor”, sebanyak 11 orang yang menyatakan sangat setuju, 5 orang yang menyatakan setuju, 7 orang yang menyatakan kurang setuju, dan sisanya 4 orang yang menyatakan tidak setuju.
- d) Instrumen indikator dari Kinerja karyawan **keempat** yaitu” karyawan datang dan pulang kantor tepat waktu”, sebanyak 11 orang yang menyatakan sangat setuju, 2 orang yang menyatakan setuju, 7 orang yang menyatakan kurang setuju, 6 orang yang menyatakan tidak setuju, dan sisanya 1 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
- e) Instrumen indikator dari Kinerja karyawan **kelima** yaitu” karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya”, sebanyak 12 orang yang menyatakan sangat setuju, 3 orang yang menyatakan setuju, 2 orang yang menyatakan kurang setuju, 6 orang yang menyatakan tidak setuju, dan sisanya 4 orang yang menyatakan sangat tidak setuju.

C. Pengukuran Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 15 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = 3-1=2$ (Jumlah variabel bebas dan terikat dikurangkan 1), dan $df_2 = (n-k-1)$ atau $27-2-1=24$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas) hasil diperoleh untuk r tabel sebesar 0,404 (artinya valid,karena r hitung lebih besar dari pada r tabel) untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------|------|----------|---------|------------|
| Insentif (X1) | X1.1 | 0,820 | 0,404 | Valid |
| | X1.2 | 0,509 | 0,404 | Valid |
| | X1.3 | 0,820 | 0,404 | Valid |
| | X1.4 | 0,538 | 0,404 | Valid |
| | X1.5 | 0,590 | 0,404 | Valid |
| Fasilitas(X2) | X2.1 | 0,895 | 0,404 | Valid |
| | X2.2 | 0,552 | 0,404 | Valid |
| | X2.3 | 0,895 | 0,404 | Valid |
| | X2.4 | 0,428 | 0,404 | Valid |
| | X2.5 | 0,519 | 0,404 | Valid |

| Variabel | item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------|------|----------|---------|------------|
| Kinerja (Y) | Y.1 | 0,615 | 0,404 | Valid |
| | Y.2 | 0,615 | 0,404 | Valid |
| | Y.3 | 0,538 | 0,404 | Valid |
| | Y.4 | 0,588 | 0,404 | Valid |
| | Y.5 | 0,740 | 0,404 | Valid |

Sumber : Output data SPSS Versi 16, Tahun 2018

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r hitung dan lebih besar dari pada nilai r tabel.

2. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Sebuah instrumen atau data yang dihasilkan disebut reliable atau terpercaya apabila instrumentersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Realibilitas suatu kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Cronbach's Alpha 0,60. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka disajikan hasil olahan data mengenai pengujian realibilitas didalam Variabel penelitian.

Tabel 4.8

Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,780 | ,779 | 15 |

Sumber : Output data SPSS Versi 16, Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X1,X2, dan Y reliable karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 sehingga variabel ini layak untuk menjadi alat ukur instrumen dalam penelitian ini.

D. Uji Hipotesis

1. Persamaan Regresi

Penelitian ini akan mengamati pengaruh antara variabel Independen (Insentif dan Fasilitas Kerja Bank BRI Teras kecamatan Pujananting Kabupaten Barru) dan variabel Dependent (Kinerja karyawan). Untuk itu maka model analisis yang digunakan untuk mengetahui Insentif (X1), Fasilitas Kerja (X2),Kinerja Karyawan (Y), maka persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Kemudian untuk mengestimasi parameter b1,b2,b3 dari persamaan regresi diatas maka model yang digunakan adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari perhitungan menggunakan SPSS diperoleh tabel Coefficients sebagai berikut.

Tabel 4.9

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------------|
| | | B | Std. Error | Beta | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 4,085 | 4,073 | | 1,003 | ,326 |
| | Jumlahx1 | ,440 | ,190 | ,395 | 2,315 | ,029 |
| | Jumlahx2 | ,331 | ,163 | ,347 | 2,036 | ,053 |

a Dependent Variable: Jumlahy

Sumber : Output data SPSS Versi 16, Tahun 2018

$$Y = 4,085 + 0,440 (X1) + 0,331 (X2)$$

Y = Variabel Dependen / Variabel Terikat

X1 dan X2 = Variabel Independen / Variabel Bebas

a. Konstan = 4,085

Nilai Konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen Insentif (X1) dan Fasilitas Kerja (X2). Bila variabel Independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik atau terpenuhi

b. Insentif (X1) = 0,440

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Insentif (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) artinya jika Insentif (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,440 atau 44,0% Koefisien bernilai positif artinya antara Insentif (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) hubungan Positif. Kenaikan Insentif (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y).

c. Fasilitas Kerja (X2) = 0,331

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) artinya jika Fasilitas Kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,331 atau 33,1 % Koefisien bernilai positif

artinya antara Fasilitas Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) hubungan Positif. Kenaikan Fasilitas Kerja (X2) akan mengakibatkan kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y).

2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² (R Square) atau Adjusted R Square dapat di gunakan untuk melihat variasi atau kontribusi variabel independent terhadap terhadap variabel dependent, kemudian dapat pula melihat apakah model regresi yang digunakan baik atau tidak. Untuk nilainya adalah $0 < R^2 < 1$, yang artinya semakin nilai mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan semakin tepat atau baik.

Tabel 4.10

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,588(a) | ,346 | ,291 | 3,27096 |

a Predictors: (Constant), Jumlahx2, Jumlahx1

Sumber : *Output data SPSS Versi 16, Tahun 2018*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R= 0,588 atau 58,8% artinya variabel independen (Insentif dan Fasilitas Kerja) yang mampu memberikan kontribusi atau mampu menjelaskan 58,8 % variasi dari Kinerja karyawan, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien R Square yang diperoleh sebesar 0,346. Hal ini bahwa seluruh variabel bebas yakni Insentif (X1), Fasilitas kerja (X2), mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 0,346 atau 34,6% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model dengan mempertimbangkan kenaikan R Square akibat penambahan variabel lain.

3. Uji F (Serempak)

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Insentif (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel.

Dalam penelitian Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Independen yaitu Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap variabel Dependen Kinerja Karyawan . Hasil Uji F melalui program SPSS versi 16 dapat dilihat pada tabel berikut.

Hipotesis Pengujian :

Ho Diterima :

Tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

) Fasilitas Kerja bersama-sama tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ho Ditolak :

Ada pengaruh antara Variabel bebas dengan variabel terikat

) Insentif bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Tabel 4.11

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|---------|
| 1 | Regression | 135,739 | 2 | 67,869 | 6,343 | ,006(a) |
| | Residual | 256,780 | 24 | 10,699 | | |
| | Total | 392,519 | 26 | | | |

a Predictors: (Constant), Jumlahx2, Jumlahx1

b Dependent Variable: Jumlahy

Sumber : Output data SPSS Versi 16, Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengujian regresi secara simultan diatas yang ditunjukkan pada tabel 4.10 diatas dijelaskan bahwa nilai signifikan sebesar 0,006, maka Jika hasil uji $F > F$ tabel produktivitas $< = 0,05$, maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis

alternatif (H_1) diterima, selanjutnya jika uji $F < F$ tabel dan probabilitasnya $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh, sehingga hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

4. Uji t (Persial)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.12
Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------------|
| | | B | Std. Error | Beta | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 4,085 | 4,073 | | 1,003 | ,326 |
| | Jumlahx1 | ,440 | ,190 | ,395 | 2,315 | ,029 |
| | Jumlahx2 | ,331 | ,163 | ,347 | 2,036 | ,053 |

a Dependent Variable: Jumlah y

Sumber : Output data SPSS Versi 16, Tahun 2018

Berdasarkan hasil olahan regresi dengan menggunakan program SPSS Versi 16, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

- a. Uji t atau persial terhadap variabel Insentif (X1) didapatkan t hitung sebesar 2,315 lebih besar dari t tabel atau $= 0,05$ maka, secara parsial variabel Insentif (X1) berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BRI teras kecamatan pujananting kabupaten barru.
- b. Uji t atau persial terhadap variabel Fasilitas Kerja (X2) didapatkan t hitung sebesar 2,036 lebih kecil dari t tabel atau $= 0,05$ maka, secara parsial variabel Fasilitas Kerja tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BRI teras kecamatan pujananting kabupaten barru.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Variabel Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

T.Hani Handoko (Mangkunegara 2016:89) mengemukakan "*insentif* adalah untuk meningkatkan *motivasi* karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi".

Jurnal pertama dari (Ayuningtyas, 2006:87) yang berjudul "sistem pemberian insentif yang berpihak pada sumber daya Manusia kesehatan di daerah terpencil". Studi memperlihatkan hampir di semua unit kerja dan dinkes kabupaten/kota di Provinsi Lampung kekurangan jumlah SDM kesehatan. Rasio antara jenis tenaga kesehatan (dokter, dokter gigi, bidan, perawat dan lain-lain) terhadap seratus ribu penduduk yang harus dilayani masih kurang dan di bawah rasio nasional. Seperti angka rasio dokter 5,6 (nasional 10,73). Informan menyepakati belum terbangun sistem pemberian insentif. Tidak ada kebijakan pemberian insentif bagi berbagai jenis tenaga kesehatan (bidan, perawat, dokter umum) di kota dan kabupaten di Provinsi Lampung. Hanya ada pemberian insentif yang ditujukan khusus bagi dokter spesialis di Provinsi Lampung Utara sebesar Rp250.000,00/ bulan dan Provinsi Lampung Barat Rp1.000.000,00/ bulan. Meski terdapat perbedaan situasi kemampuan antar kabupaten/kota di Provinsi Lampung namun belum ada perbedaan pemberian insentif yang akomodatif. Pemberian insentif material dan atau nonmaterial dengan mendasarkan pada karakteristik daerah dan kemampuan pemda muncul sebagai strategi *implementasi* sistem pemberian insentif.

Variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru, dikarenakan Insentif yang diberikan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan terbukti benar yang menganggap bahwasanya Insentif yang diterapkan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja para karyawan.

2. Pengaruh Variabel Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Donald J. Bowersox, (Priansa, dkk 2013:223) Fasilitas adalah segala hal yang berhubungan dengan penyaluran dan penyimpanan, selain itu juga dibahas bagaimana proses mendapatkannya..

Menurut jenisnya, fasilitas dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu:

d. Fasilitas Berupa Alat

Fasilitas yang berarti alat langsung, mencakup alat untuk melaksanakan proses kegiatan kantor, perlengkapan kantor, alat transportasi dan bahan pakai habis. Sarana yang termasuk ke dalam kelompok ini adalah adanya meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, untuk mencatat atau membuat suatu laporan yang meliputi perangkat teknologi yaitu komputer, mesin tik dan sebagainya, juga barang pakai habis yang meliputi alat tulis kantor, hal ini sangat mendukung akan kinerja pegawai lebih baik akan tetapi tidak sedikit pegawai yang masih belum dapat memanfaatkan sarana yang ada dan cenderung lebih banyak tidak bermanfaat.

e. Fasilitas Berupa Informasi

Fasilitas sumber informasi mencakup buku, peraturan-peraturan, majalah-majalah, lembar informasi, internet, intranet, dan lain sebagainya. Kegunaan sarana dalam kelompok ini adalah sebagai rujukan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya peraturan organisasi.

Prasarana menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Prasarana Perkantoran dapat di bagi menjadi dua kelompok penting, yaitu:

3. Perabot dan Tata Ruang

Meliputi meja kursi, perabot sistem, tempat kerja unit peraga visual, tata ruang, dan jenis-jenis kantor.

4. Kondisi Fisik

Meliputi dekorasi, kebersihan, ventilasi, suhu, penerangan, akustik, kesehatan dan keselamatan.

Keberadaan sarana dan prasarana perkantoran menjadi penting sebagai fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan kantor, terutama bagi pekerjaan administrasi kantor.

Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan para karyawan merasa kebanyakan aktivitas kantor membutuhkan banyak peralatan alat-alat elektronik, fasilitas transportasi tidak memadai atau alat inventaris tidak dapat menunjang kinerja karyawan tersebut sehingga fasilitas kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

F. Keterbatasan Penelitian

Model Summary

| |
|----------|
| R Square |
| ,346 |

Dari Penelitian ini penulis mendapatkan R Square rendah dan masih ada 65,4% Variabel yang tidak teridentifikasi, Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model dengan mempertimbangkan kenaikan R Square akibat penambahan variabel lain.

Variabel Lain diluar model Variabel yang tidak teridentifikasi bisa ditambahkan dengan variabel X yaitu Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja, dengan menambahkan variabel X seperti Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja maka R Square pula akan tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Insentif sangat berpengaruh positif dan signifikan, dengan jumlah signifikannya (0,029), dalam peningkatan kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru.
2. Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan dengan jumlah signifikannya (0,053), dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru.
3. Insentif dan Fasilitas kerja secara persial, Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan 0,029, sedangkan Fasilitas kerja secara persial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Dengan demikian Insentif sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar (0,029), sedangkan Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan dengan jumlah sebesar (0,053) pada Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru.

B. Saran

1. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, maka disarankan Fasilitas kerja yang dapat menunjang karyawan untuk bekerja yang lebih giat dan mampu meningkatkan kinerja karyawan perlu ditingkatkan.
2. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, maka disarankan pihak kantor Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru untuk menyediakan Fasilitas yang dapat menunjang dan mendorong semangat kerja karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Pengambilan Keputusan*. Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Priansa, D. J dan Garnida A. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian & Pengembangan*. Alfabeta. Bandung.
- Uno B.H dan Lamatenggo N, 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ayuningtyas, 2006, "sistem pemberian insentif yang berpihak pada sumber daya Manusia kesehatan di daerah terpencil", *journal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Lampung.
- Diniyati dkk. 2010, "Kebijakan penentuan bentuk insentif pengembangan hutan rakyat Di wilayah gunung sawal, ciamis dengan metoda ahp", *Journal Analisis Kebijakan Kehutanan*, Ciamis.
- Dewi dkk. 2015, "pengaruh insentif eksekutif, corporate risk dan Corporate governance pada tax avoidance", *Journal Akuntansi Universitas Udayana*, Bali.
- Hatta dkk, 2015, "Budaya organisasi, insentif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada pt avrist assurance", *Journal Manajemen*, Jakarta.
- Pratiwi dkk. 2013, " Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan", *Journal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Madura.
- Rahmayanti, 2014, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda, *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Edisi 1/Februari 2014. Kaltim Samarinda.

Suwati, Yuli. 2013, " Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas hijau samarinda". *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Samarinda.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 98/Izn-5/C.4-VIII/III/37/2018
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

03 Rajab 1439 H
20 March 2018 M

Kepada Yth,
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala UPT P2T BKPMD Prov. Sul-Sel
di –
Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 27/05/C.4.II/III/39/2018 tanggal 19 Maret 2018, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **YULINDA**
No. Stambuk : **10572 04769 14**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Tera Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru"

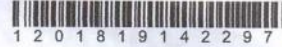
Yang akan dilaksanakan dari tanggal 24 Maret 2018 s/d 24 Mei 2018.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
NBM 101 7716



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
S PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

: 2937/S.01/PTSP/2018

Kepada Yth.
Bupati Barru

n : -

: Izin Penelitian

di-

Tempat

Surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 98/lzn-5/C.4-VIII/III/37/2018 tanggal 20 Maret
tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

: **YULINDA**
: 10572 04769 14
: Manajemen
: Mahasiswa(S1)
: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar

untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan

**"PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI TERAS
KECAMATAN PUJANANTING KABUPATEN BARRU "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **24 Maret s/d 24 Mei 2018**

dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan
yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 21 Maret 2018

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN. SE., MS.

Pangkat : Pembina Utama Madya

Nip : 19610513 199002 1 002

PEMERINTAH KABUPATEN BARRU
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
DAN TENAGA KERJA

Jl. Sultan Hasanuddin No. 42 Telepon (0427) 21662 , Fax (0427) 21410 Kode Pos 90711

Barru, 23 Maret 2018

Kepada
Yth. Kepala BRI Cabang Barru
di -
Tempat

: 0178/18/BR/III/2018/DPMPTSPTK
:
: Izin/Rekomendasi Penelitian.

Berdasarkan Surat Kepala DPMTSP Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 2937/S.01/DPMTSP/2018 tanggal 21 Maret 2018 perihal tersebut di atas, maka / Mahasiswa / Peneliti / Dosen / Pegawai di bawah ini :

N a m a : YULINDA
Nomor Pokok : 10572 04769 14
Program Study : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
A l a m a t : Ling. Padang Lampe Mattappawalie Kec. Pujananting
Kab. Barru

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlangsung mulai tanggal **23 Maret 2018 s/d 23 Mei 2018**, dalam rangka Penyusunan Skripsi, dengan judul :

**PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK BRI TERAS KECAMATAN PUJANANTING KABUPATEN BARRU**


Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja) / Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD (Unit Kerja) / Kecamatan setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari Izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) eksampelar copy hasil penelitian kepada Bupati Barru Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Untuk terlaksananya tugas penelitian tersebut dengan baik dan lancar, diminta kepada Saudara untuk memberikan bantuan fasilitasi seperlunya.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

a.n. Kepala Dinas,
Kabid. Penyelenggaraan Pelayanan
Perizinan,


FATMAWATI LEBU, SE
Pangkat : Pembina, IV/a
NIP. 19720910 199803 2 008

USAN : disampaikan Kepada Yth.
Bupati Barru (Sebagai Laporan);
Kepala Bappeda Kab. Barru;
Kepala LP3M UNISMUH Makassar;
Mahasiswa yang bersangkutan;



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.

UNIT TANETE RIAJA

TERAS PUJANANTING

Jalan Poros Doi-Doi Kel. Mattappawalie Kec. Pujananting Kab. Barru

Telepon : 082330106418

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : B-003/TRS-PJT/05/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini KEPALA TERAS BRI PUJANANTING UNIT TANETE RIAJA KABUPATEN BARRU.

Nama : MASKUR

Jabatan : KEPALA TERAS BRI PUJANANTING

Menerangkan bahwa

Nama : YULINDA

No. Pokok : 105720476914

Program Study : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa S1

Alamat : Lingk. Padang Lampe Mattappawalie Kec.
Pujananting Kab. Barru

Benar yang bersangkutan telah mengadakan penelitian di TERAS BRI PUJANANTING KABUPATEN BARRU, pada tanggal 23 Maret 2018 s/d 23 Mei 2018 dalam rangka penyusunan Skripsi Program S1 dengan Judul " **PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI TERAS KECAMATAN PUJANANTING KABUPATEN BARRU**".

Demikian surat penelitian ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Doi-Doi 23 Mei 2018

Mengetahui,

Kepala Teras

MASKUR

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

) Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak / Ibu / Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :**“PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI TERAS KECAMATAN PUJANANTING KABUPATEN BARRU”**, Dengan melakukan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

) Identitas Responden

-) Nama : _____ (Boleh dirahasiakan)
-) Jenis Kelamin : Laki-Laki perempuan
-) Pendidikan Terakhir : _____

) Pertanyaan

Petunjuk : Berilah tanda checklist () pada jawaban yang menurut Anda tepat

Berilah nilai pada masing-masing Insentif, Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan dibawah ini. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sangat Setuju
2. Setuju
3. Kurang Setuju
4. Tidak Setuju
5. Sangat Tidak Setuju

Kuesioner Insentif(X1)

| No | Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Perusahaan memberi bonus jika saya mampu men capai kinerja yang diharapkan | | | | | |
| 2 | Menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil | | | | | |
| 3 | Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tan ggung jawab pekerjaan saya | | | | | |
| 4 | Saya merasakanpimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan | | | | | |
| 5 | Pimpinan dalam rapat selalu memberikan kesempat an kepada pegawai untuk memberikan masukan | | | | | |

Kuesioner Fasilitas Kerja(X2)

| No | Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 6 | Peralatan kantor (komputer,handphone,meja,kursi,ac) dalam kondisi baik sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan | | | | | |
| 7 | Kendaraan yang disediakan kantor(motor,truk dan pick up)dan parkir dalam kondisi baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 8 | Penerangan ditempat kerja bapak/ibu sudah cukup baik | | | | | |
| 9 | Fasilitas transportasi sangat menunjang dalam bekerja | | | | | |
| 10 | Fasilitas pendukung kantor sudah cukup | | | | | |

Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pertanyaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 11 | Apakah kualitas kerja bapak/ibu sesuai dengan harapan kantor | | | | | |
| 12 | Skill bapak/ibu dalam bidang masing-masing apakah sesuai dengan kemampuannya | | | | | |
| 13 | Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan kantor | | | | | |
| 14 | Datang dan pulang kantor tepat waktu | | | | | |
| 15 | Memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang | | | | | |

Terima Kasih Atas Partisipasi Dan Kerjasamanya

LAMPIRAN 2

| x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | jumlahx1 | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | jumlahx2 | y.1 | y.2 | y.3 |
|------|------|------|------|------|----------|------|------|------|------|------|----------|-----|-----|-----|
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 11 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 21 | 1 | 1 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 16 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 18 | 3 | 3 | |
| 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 18 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 13 | 4 | 4 | |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 20 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 10 | 3 | 3 | |
| 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 12 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 17 | 3 | 3 | |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 4 | 4 | |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 15 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 19 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 20 | 5 | 5 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 14 | 5 | 5 | |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 14 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 21 | 5 | 5 | |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 16 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 19 | 3 | 3 | |
| 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 | 3 | 3 | |
| 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | |
| 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 | 5 | 5 | |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 19 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 16 | 4 | 4 | |
| 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 19 | 4 | 4 | |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 18 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 16 | 5 | 5 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 18 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 22 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 15 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 16 | 2 | 2 | |

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS.

1. Variabel Insentif (X1)

Correlations

| | | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | Jumlahx 1 |
|--------------|------------------------|-----------|----------|-----------|----------|----------|--------------|
| x1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,179 | 1,000(**) | ,477(*) | ,144 | ,820(**) |
| | Sig. (2-tailed) | | ,373 | ,000 | ,012 | ,472 | ,000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| x1.2 | Pearson Correlation | ,179 | 1 | ,179 | -,077 | ,396(*) | ,509(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,373 | | ,373 | ,704 | ,041 | ,007 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| x1.3 | Pearson Correlation | 1,000(**) | ,179 | 1 | ,477(*) | ,144 | ,820(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,373 | | ,012 | ,472 | ,000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| x1.4 | Pearson Correlation | ,477(*) | -,077 | ,477(*) | 1 | -,002 | ,538(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,012 | ,704 | ,012 | | ,992 | ,004 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| x1.5 | Pearson Correlation | ,144 | ,396(*) | ,144 | -,002 | 1 | ,590(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,472 | ,041 | ,472 | ,992 | | ,001 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Jumlahx 1 | Pearson Correlation | ,820(**) | ,509(**) | ,820(**) | ,538(**) | ,590(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,007 | ,000 | ,004 | ,001 | |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |

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

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

2. Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Correlations

| | | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | Jumlahx 2 |
|--------------|------------------------|-----------|----------|-----------|---------|----------|--------------|
| x2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,482(*) | 1,000(**) | ,140 | ,298 | ,895(**) |
| | Sig. (2-tailed) | | ,011 | ,000 | ,487 | ,131 | ,000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| x2.2 | Pearson Correlation | ,482(*) | 1 | ,482(*) | -,062 | -,059 | ,552(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,011 | | ,011 | ,760 | ,770 | ,003 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| x2.3 | Pearson Correlation | 1,000(**) | ,482(*) | 1 | ,140 | ,298 | ,895(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,011 | | ,487 | ,131 | ,000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| x2.4 | Pearson Correlation | ,140 | -,062 | ,140 | 1 | ,187 | ,428(*) |
| | Sig. (2-tailed) | ,487 | ,760 | ,487 | | ,352 | ,026 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| x2.5 | Pearson Correlation | ,298 | -,059 | ,298 | ,187 | 1 | ,519(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,131 | ,770 | ,131 | ,352 | | ,006 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Jumlahx 2 | Pearson Correlation | ,895(**) | ,552(**) | ,895(**) | ,428(*) | ,519(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,003 | ,000 | ,026 | ,006 | |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |

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

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

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

| | | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | Jumlahy |
|---------|---------------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| y1 | Pearson Correlation | 1 | 1,000(**) | -,129 | -,023 | ,280 | ,615(**) |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,520 | ,909 | ,157 | ,001 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| y2 | Pearson Correlation | 1,000(**) | 1 | -,129 | -,023 | ,280 | ,615(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,520 | ,909 | ,157 | ,001 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| y3 | Pearson Correlation | -,129 | -,129 | 1 | ,542(**) | ,316 | ,538(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,520 | ,520 | | ,003 | ,108 | ,004 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| y4 | Pearson Correlation | -,023 | -,023 | ,542(**) | 1 | ,239 | ,588(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,909 | ,909 | ,003 | | ,231 | ,001 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| y5 | Pearson Correlation | ,280 | ,280 | ,316 | ,239 | 1 | ,740(**) |
| | Sig. (2-tailed) | ,157 | ,157 | ,108 | ,231 | | ,000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Jumlahy | Pearson Correlation | ,615(**) | ,615(**) | ,538(**) | ,588(**) | ,740(**) | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,001 | ,004 | ,001 | ,000 | |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |

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

UJI REALIBILITAS

1. Variabel Insentif (X1), Fasilitas (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|--------------|----|-------|
| Cases | Valid | 27 | 100,0 |
| | Excluded(a) | 0 | ,0 |
| | Total | 27 | 100,0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,780 | ,779 | 15 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|--------|----------------|----|
| x1.1 | 3,4074 | 1,00992 | 27 |
| x1.2 | 3,9630 | ,93978 | 27 |
| x1.3 | 3,4074 | 1,00992 | 27 |
| x1.4 | 4,1481 | ,98854 | 27 |
| x1.5 | 3,5185 | 1,39698 | 27 |
| x2.1 | 3,5926 | 1,27880 | 27 |
| x2.2 | 3,9630 | 1,15962 | 27 |
| x2.3 | 3,5926 | 1,27880 | 27 |
| x2.4 | 3,7037 | 1,23459 | 27 |
| x2.5 | 3,8889 | 1,18754 | 27 |
| y1 | 3,7407 | 1,05948 | 27 |
| y2 | 3,7407 | 1,05948 | 27 |
| y3 | 3,8519 | 1,13353 | 27 |

| | | | |
|----|--------|---------|----|
| y4 | 3,5926 | 1,33760 | 27 |
| y5 | 3,4815 | 1,60217 | 27 |

Inter-Item Correlation Matrix

| | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| x1.1 | 1,000 | ,179 | 1,000 | ,477 | ,144 | -,075 | ,178 | -,075 | ,101 | -,153 | ,462 | ,462 | ,021 | -,100 | ,088 |
| x1.2 | ,179 | 1,000 | ,179 | -,077 | ,396 | ,371 | ,140 | ,371 | ,056 | -,142 | ,260 | ,260 | ,175 | ,324 | ,166 |
| x1.3 | 1,000 | ,179 | 1,000 | ,477 | ,144 | -,075 | ,178 | -,075 | ,101 | -,153 | ,462 | ,462 | ,021 | -,100 | ,088 |
| x1.4 | ,477 | -,077 | ,477 | 1,000 | -,002 | -,133 | ,139 | -,133 | ,352 | ,277 | ,185 | ,185 | ,089 | -,127 | ,487 |
| x1.5 | ,144 | ,396 | ,144 | -,002 | 1,000 | ,360 | -,059 | ,360 | ,316 | ,245 | ,354 | ,354 | -,095 | ,261 | ,297 |
| x2.1 | -,075 | ,371 | -,075 | -,133 | ,360 | 1,000 | ,482 | 1,000 | ,140 | ,298 | ,175 | ,175 | -,070 | ,124 | ,362 |
| x2.2 | ,178 | ,140 | ,178 | ,139 | -,059 | ,482 | 1,000 | ,482 | -,062 | -,059 | ,211 | ,211 | ,025 | ,089 | ,424 |
| x2.3 | -,075 | ,371 | -,075 | -,133 | ,360 | 1,000 | ,482 | 1,000 | ,140 | ,298 | ,175 | ,175 | -,070 | ,124 | ,362 |
| x2.4 | ,101 | ,056 | ,101 | ,352 | ,316 | ,140 | -,062 | ,140 | 1,000 | ,187 | -,061 | -,061 | ,490 | ,227 | ,405 |
| x2.5 | -,153 | -,142 | -,153 | ,277 | ,245 | ,298 | -,059 | ,298 | ,187 | 1,000 | ,190 | ,190 | ,016 | -,151 | ,514 |
| y1 | ,462 | ,260 | ,462 | ,185 | ,354 | ,175 | ,211 | ,175 | -,061 | ,190 | 1,000 | 1,000 | -,129 | -,023 | ,280 |
| y2 | ,462 | ,260 | ,462 | ,185 | ,354 | ,175 | ,211 | ,175 | -,061 | ,190 | 1,000 | 1,000 | -,129 | -,023 | ,280 |
| y3 | ,021 | ,175 | ,021 | ,089 | -,095 | -,070 | ,025 | -,070 | ,490 | ,016 | -,129 | -,129 | 1,000 | ,542 | ,316 |
| y4 | -,100 | ,324 | -,100 | -,127 | ,261 | ,124 | ,089 | ,124 | ,227 | -,151 | -,023 | -,023 | ,542 | 1,000 | ,239 |
| y5 | ,088 | ,166 | ,088 | ,487 | ,297 | ,362 | ,424 | ,362 | ,405 | ,514 | ,280 | ,280 | ,316 | ,239 | 1,000 |

Inter-Item Covariance Matrix

| | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| x1.1 | 1,020 | ,170 | 1,020 | ,476 | ,204 | -,097 | ,208 | -,097 | ,125 | -,184 | ,494 | ,494 | ,024 | -,135 | ,142 |
| x1.2 | ,170 | ,883 | ,170 | -,071 | ,520 | ,446 | ,152 | ,446 | ,066 | -,158 | ,259 | ,259 | ,187 | ,407 | ,249 |
| x1.3 | 1,020 | ,170 | 1,020 | ,476 | ,204 | -,097 | ,208 | -,097 | ,125 | -,184 | ,494 | ,494 | ,024 | -,135 | ,142 |
| x1.4 | ,476 | -,071 | ,476 | ,977 | -,003 | -,168 | ,160 | -,168 | ,430 | ,325 | ,194 | ,194 | ,100 | -,168 | ,772 |
| x1.5 | ,204 | ,520 | ,204 | -,003 | 1,952 | ,642 | -,095 | ,642 | ,544 | ,406 | ,524 | ,524 | -,151 | ,489 | ,664 |
| x2.1 | -,097 | ,446 | -,097 | -,168 | ,642 | 1,635 | ,715 | 1,635 | ,221 | ,453 | ,236 | ,236 | -,101 | ,212 | ,742 |
| x2.2 | ,208 | ,152 | ,208 | ,160 | -,095 | ,715 | 1,345 | ,715 | -,088 | -,081 | ,259 | ,259 | ,033 | ,138 | ,788 |
| x2.3 | -,097 | ,446 | -,097 | -,168 | ,642 | 1,635 | ,715 | 1,635 | ,221 | ,453 | ,236 | ,236 | -,101 | ,212 | ,742 |
| x2.4 | ,125 | ,066 | ,125 | ,430 | ,544 | ,221 | -,088 | ,221 | 1,524 | ,274 | -,080 | -,080 | ,685 | ,375 | ,802 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| x2.5 | -,184 | -,158 | -,184 | ,325 | ,406 | ,453 | -,081 | ,453 | ,274 | 1,410 | ,239 | ,239 | ,021 | -,239 | ,979 |
| y1 | ,494 | ,259 | ,494 | ,194 | ,524 | ,236 | ,259 | ,236 | -,080 | ,239 | 1,123 | 1,123 | -,155 | -,033 | ,476 |
| y2 | ,494 | ,259 | ,494 | ,194 | ,524 | ,236 | ,259 | ,236 | -,080 | ,239 | 1,123 | 1,123 | -,155 | -,033 | ,476 |
| y3 | ,024 | ,187 | ,024 | ,100 | -,151 | -,101 | ,033 | -,101 | ,685 | ,021 | -,155 | -,155 | 1,285 | ,822 | ,574 |
| y4 | -,135 | ,407 | -,135 | -,168 | ,489 | ,212 | ,138 | ,212 | ,375 | -,239 | -,033 | -,033 | ,822 | 1,789 | ,511 |
| y5 | ,142 | ,249 | ,142 | ,772 | ,664 | ,742 | ,788 | ,742 | ,802 | ,979 | ,476 | ,476 | ,574 | ,511 | 2,567 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| x1.1 | 52,1852 | 71,541 | ,333 | . | ,772 |
| x1.2 | 51,6296 | 71,165 | ,391 | . | ,768 |
| x1.3 | 52,1852 | 71,541 | ,333 | . | ,772 |
| x1.4 | 51,4444 | 72,179 | ,303 | . | ,774 |
| x1.5 | 52,0741 | 66,071 | ,450 | . | ,762 |
| x2.1 | 52,0000 | 66,462 | ,487 | . | ,758 |
| x2.2 | 51,6296 | 70,165 | ,347 | . | ,771 |
| x2.3 | 52,0000 | 66,462 | ,487 | . | ,758 |
| x2.4 | 51,8889 | 69,487 | ,352 | . | ,771 |
| x2.5 | 51,7037 | 71,755 | ,253 | . | ,779 |
| y1 | 51,8519 | 68,593 | ,486 | . | ,760 |
| y2 | 51,8519 | 68,593 | ,486 | . | ,760 |
| y3 | 51,7407 | 73,353 | ,186 | . | ,783 |
| y4 | 52,0000 | 71,615 | ,214 | . | ,784 |
| y5 | 52,1111 | 59,564 | ,652 | . | ,738 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 55,5926 | 78,251 | 8,84594 | 15 |

1. Uji F (Serempak)

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|---------|
| 1 | Regression | 135,739 | 2 | 67,869 | 6,343 | ,006(a) |
| | Residual | 256,780 | 24 | 10,699 | | |
| | Total | 392,519 | 26 | | | |

a Predictors: (Constant), Jumlahx2, Jumlahx1

b Dependent Variable: Jumlahy

2. Uji t (Persial)

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------------|
| | | B | Std. Error | Beta | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 4,085 | 4,073 | | 1,003 | ,326 |
| | Jumlahx1 | ,440 | ,190 | ,395 | 2,315 | ,029 |
| | Jumlahx2 | ,331 | ,163 | ,347 | 2,036 | ,053 |

a Dependent Variable: Jumlahy

r tabel

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.062 | 0.081 |

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

| d.f | $t_{0.10}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.025}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ | d.f | $t_{0.10}$ | $t_{0.05}$ | $t_{0.025}$ | $t_{0.01}$ | $t_{0.005}$ |
|-----|------------|------------|--------------|------------|-------------|-----|------------|------------|-------------|------------|-------------|
| 1 | 3.078 | 6.314 | 12.71 | 31.82 | 63.66 | 61 | 1.296 | 1.671 | 2.000 | 2.390 | 2.659 |
| 2 | 1.886 | 2.920 | 4.303 | 6.965 | 9.925 | 62 | 1.296 | 1.671 | 1.999 | 2.389 | 2.659 |
| 3 | 1.638 | 2.353 | 3.182 | 4.541 | 5.841 | 63 | 1.296 | 1.670 | 1.999 | 2.389 | 2.658 |
| 4 | 1.533 | 2.132 | 2.776 | 3.747 | 4.604 | 64 | 1.296 | 1.670 | 1.999 | 2.388 | 2.657 |
| 5 | 1.476 | 2.015 | 2.571 | 3.365 | 4.032 | 65 | 1.296 | 1.670 | 1.998 | 2.388 | 2.657 |
| 6 | 1.440 | 1.943 | 2.447 | 3.143 | 3.707 | 66 | 1.295 | 1.670 | 1.998 | 2.387 | 2.656 |
| 7 | 1.415 | 1.895 | 2.365 | 2.998 | 3.499 | 67 | 1.295 | 1.670 | 1.998 | 2.387 | 2.655 |
| 8 | 1.397 | 1.860 | 2.306 | 2.896 | 3.355 | 68 | 1.295 | 1.670 | 1.997 | 2.386 | 2.655 |
| 9 | 1.383 | 1.833 | 2.262 | 2.821 | 3.250 | 69 | 1.295 | 1.669 | 1.997 | 2.386 | 2.654 |
| 10 | 1.372 | 1.812 | 2.228 | 2.764 | 3.169 | 70 | 1.295 | 1.669 | 1.997 | 2.385 | 2.653 |
| 11 | 1.363 | 1.796 | 2.201 | 2.718 | 3.106 | 71 | 1.295 | 1.669 | 1.996 | 2.385 | 2.653 |
| 12 | 1.356 | 1.782 | 2.179 | 2.681 | 3.055 | 72 | 1.295 | 1.669 | 1.996 | 2.384 | 2.652 |
| 13 | 1.350 | 1.771 | 2.160 | 2.650 | 3.012 | 73 | 1.295 | 1.669 | 1.996 | 2.384 | 2.651 |
| 14 | 1.345 | 1.761 | 2.145 | 2.624 | 2.977 | 74 | 1.295 | 1.668 | 1.995 | 2.383 | 2.651 |
| 15 | 1.341 | 1.753 | 2.131 | 2.602 | 2.947 | 75 | 1.295 | 1.668 | 1.995 | 2.383 | 2.650 |
| 16 | 1.337 | 1.746 | 2.120 | 2.583 | 2.921 | 76 | 1.294 | 1.668 | 1.995 | 2.382 | 2.649 |
| 17 | 1.333 | 1.740 | 2.110 | 2.567 | 2.898 | 77 | 1.294 | 1.668 | 1.994 | 2.382 | 2.649 |
| 18 | 1.330 | 1.734 | 2.101 | 2.552 | 2.878 | 78 | 1.294 | 1.668 | 1.994 | 2.381 | 2.648 |
| 19 | 1.328 | 1.729 | 2.093 | 2.539 | 2.861 | 79 | 1.294 | 1.668 | 1.994 | 2.381 | 2.647 |
| 20 | 1.325 | 1.725 | 2.086 | 2.528 | 2.845 | 80 | 1.294 | 1.667 | 1.993 | 2.380 | 2.647 |
| 21 | 1.323 | 1.721 | 2.080 | 2.518 | 2.831 | 81 | 1.294 | 1.667 | 1.993 | 2.380 | 2.646 |
| 22 | 1.321 | 1.717 | 2.074 | 2.508 | 2.819 | 82 | 1.294 | 1.667 | 1.993 | 2.379 | 2.645 |
| 23 | 1.319 | 1.714 | 2.069 | 2.500 | 2.807 | 83 | 1.294 | 1.667 | 1.992 | 2.379 | 2.645 |
| 24 | 1.318 | 1.711 | 2.064 | 2.492 | 2.797 | 84 | 1.294 | 1.667 | 1.992 | 2.378 | 2.644 |
| 25 | 1.316 | 1.708 | 2.060 | 2.485 | 2.787 | 85 | 1.294 | 1.666 | 1.992 | 2.378 | 2.643 |
| 26 | 1.315 | 1.706 | 2.056 | 2.479 | 2.779 | 86 | 1.293 | 1.666 | 1.991 | 2.377 | 2.643 |
| 27 | 1.314 | 1.703 | 2.052 | 2.473 | 2.771 | 87 | 1.293 | 1.666 | 1.991 | 2.377 | 2.642 |
| 28 | 1.313 | 1.701 | 2.048 | 2.467 | 2.763 | 88 | 1.293 | 1.666 | 1.991 | 2.376 | 2.641 |
| 29 | 1.311 | 1.699 | 2.045 | 2.462 | 2.756 | 89 | 1.293 | 1.666 | 1.990 | 2.376 | 2.641 |
| 30 | 1.310 | 1.697 | 2.042 | 2.457 | 2.750 | 90 | 1.293 | 1.666 | 1.990 | 2.375 | 2.640 |
| 31 | 1.309 | 1.696 | 2.040 | 2.453 | 2.744 | 91 | 1.293 | 1.665 | 1.990 | 2.374 | 2.639 |
| 32 | 1.309 | 1.694 | 2.037 | 2.449 | 2.738 | 92 | 1.293 | 1.665 | 1.989 | 2.374 | 2.639 |
| 33 | 1.308 | 1.692 | 2.035 | 2.445 | 2.733 | 93 | 1.293 | 1.665 | 1.989 | 2.373 | 2.638 |
| 34 | 1.307 | 1.691 | 2.032 | 2.441 | 2.728 | 94 | 1.293 | 1.665 | 1.989 | 2.373 | 2.637 |
| 35 | 1.306 | 1.690 | 2.030 | 2.438 | 2.724 | 95 | 1.293 | 1.665 | 1.988 | 2.372 | 2.637 |
| 36 | 1.306 | 1.688 | 2.028 | 2.434 | 2.719 | 96 | 1.292 | 1.664 | 1.988 | 2.372 | 2.636 |
| 37 | 1.305 | 1.687 | 2.026 | 2.431 | 2.715 | 97 | 1.292 | 1.664 | 1.988 | 2.371 | 2.635 |
| 38 | 1.304 | 1.686 | 2.024 | 2.429 | 2.712 | 98 | 1.292 | 1.664 | 1.987 | 2.371 | 2.635 |
| 39 | 1.304 | 1.685 | 2.023 | 2.426 | 2.708 | 99 | 1.292 | 1.664 | 1.987 | 2.370 | 2.634 |
| 40 | 1.303 | 1.684 | 2.021 | 2.423 | 2.704 | 100 | 1.292 | 1.664 | 1.987 | 2.370 | 2.633 |
| 41 | 1.303 | 1.683 | 2.020 | 2.421 | 2.701 | 101 | 1.292 | 1.663 | 1.986 | 2.369 | 2.633 |
| 42 | 1.302 | 1.682 | 2.018 | 2.418 | 2.698 | 102 | 1.292 | 1.663 | 1.986 | 2.369 | 2.632 |
| 43 | 1.302 | 1.681 | 2.017 | 2.416 | 2.695 | 103 | 1.292 | 1.663 | 1.986 | 2.368 | 2.631 |
| 44 | 1.301 | 1.680 | 2.015 | 2.414 | 2.692 | 104 | 1.292 | 1.663 | 1.985 | 2.368 | 2.631 |
| 45 | 1.301 | 1.679 | 2.014 | 2.412 | 2.690 | 105 | 1.292 | 1.663 | 1.985 | 2.367 | 2.630 |
| 46 | 1.300 | 1.679 | 2.013 | 2.410 | 2.687 | 106 | 1.291 | 1.663 | 1.985 | 2.367 | 2.629 |
| 47 | 1.300 | 1.678 | 2.012 | 2.408 | 2.685 | 107 | 1.291 | 1.662 | 1.984 | 2.366 | 2.629 |
| 48 | 1.299 | 1.677 | 2.011 | 2.407 | 2.682 | 108 | 1.291 | 1.662 | 1.984 | 2.366 | 2.628 |
| 49 | 1.299 | 1.677 | 2.010 | 2.405 | 2.680 | 109 | 1.291 | 1.662 | 1.984 | 2.365 | 2.627 |
| 50 | 1.299 | 1.676 | 2.009 | 2.403 | 2.678 | 110 | 1.291 | 1.662 | 1.983 | 2.365 | 2.627 |
| 51 | 1.298 | 1.675 | 2.008 | 2.402 | 2.676 | 111 | 1.291 | 1.662 | 1.983 | 2.364 | 2.626 |
| 52 | 1.298 | 1.675 | 2.007 | 2.400 | 2.674 | 112 | 1.291 | 1.661 | 1.983 | 2.364 | 2.625 |
| 53 | 1.298 | 1.674 | 2.006 | 2.399 | 2.672 | 113 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.363 | 2.625 |
| 54 | 1.297 | 1.674 | 2.005 | 2.397 | 2.670 | 114 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.363 | 2.624 |
| 55 | 1.297 | 1.673 | 2.004 | 2.396 | 2.668 | 115 | 1.291 | 1.661 | 1.982 | 2.362 | 2.623 |
| 56 | 1.297 | 1.673 | 2.003 | 2.395 | 2.667 | 116 | 1.290 | 1.661 | 1.981 | 2.362 | 2.623 |
| 57 | 1.297 | 1.672 | 2.002 | 2.394 | 2.665 | 117 | 1.290 | 1.661 | 1.981 | 2.361 | 2.622 |
| 58 | 1.296 | 1.672 | 2.002 | 2.392 | 2.663 | 118 | 1.290 | 1.660 | 1.981 | 2.361 | 2.621 |
| 59 | 1.296 | 1.671 | 2.001 | 2.391 | 2.662 | 119 | 1.290 | 1.660 | 1.980 | 2.360 | 2.621 |
| 60 | 1.296 | 1.671 | 2.000 | 2.390 | 2.660 | 120 | 1.290 | 1.660 | 1.980 | 2.360 | 2.620 |

Nilai t



RIWAYAT HIDUP



Yulinda panggilan Linda lahir di Barru pada tanggal 27 Juli 1992 dari pasangan suami istri Bapak Muh. Jufri dan Ibu Hj. Nuraeni. Peneliti adalah anak ketiga dari 7 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Talasalapang 2 Blok Depag Kelurahan Rappocini, Kota Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Bampae Barru lulus tahun 2004, SMP YPL Bontang lulus tahun 2007, SMK Putra Bangsa Bontang lulus tahun 2010, mulai bekerja di suatu perusahaan yaitu PT. United Tractors Tbk, tahun 2010 sampai 2013 di Kalimantan Timur. Dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dengan Ketekunan, semangat belajar yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, saya telah berhasil mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata saya mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru**”.