SKRIPSI

PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BTPN CABANG SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA

MUSTAMIN

105720452513

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2017

SKRIPSI

PENGARUH INSENTIF DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BTPN CABANG SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA

MUSTAMIN

105720452513

Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada jurusan manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul proposal : Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa

Nama : Mustamin

Nim : 105720452513

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah mengikuti seminar hasil, diteliti dan diperiksa pada hari minggu, 08 Oktober 2017

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbung II
Abdul Muttalib, SE., MM	**Irwan Abdullah, S.Sos. MM**
NIDN : 0901125901	**NIDN : 0903117501**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis	Ketua Jurusan Manajemen
Ismail Rasulong, SE, MM	**Moh. Aris Pasigai,. SE.MM**
NBM : 903078	**NBM : 1093485**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas ridho dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa diajukan sebagai salah satus syarat untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari banyak pihak, sehingga melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan serta saran-saran yang sangat bermanfaat selama proses penulisan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Orang tua mahasiswa yang telah meberikan do'a dan motivasi.
2. Bapak Dr. Abd. Rahman Rahim, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen.
5. Bapak Abdul Muttalib, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I dengan penuh rasa tanggung jawab mengarahkan dan mendampingi.
6. Bapak Irwan Abdullah. S.Sos, MM selaku Pembimbing II dengan begitu sabar mengarahkan dan mendampingi.

7. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan saya yang telah menemani melalui setiap tahapan di fakultas ekonomi,.

Semoga segala bantuan, petunjuk, dorongan, dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Pada kesempatan ini pula penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi memperbaiki dan meningkatkan agar penulisan Proposal ini agar menjadi lebih baik lagi. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya Rabbal Alamin…….!

Makassar, 22 Mei 2017

Penulis,

MUSTAMIN

ABSTRAK

MUSTAMIN 2013. Pengaruh Insentif Dan Fasilitas kerja terhadap kinerja kinerja keryawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa, dibimbing oleh abdul muttalib, dan irwan Abdullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa, model yang digunakn dalam penelitian ini adalah metode deskriptip kuantitaf dan teknik pengumpulan datanya menggunakan koesioner, dengan menggunakan 32 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 For windows Versi 20*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan fasilitas kerja berpengaruh negative akan tetapi secara simultan semua variabel mepunyai pengaruh positif yang signifikan dengan nilai 0,002 terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa, 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 PT. BTPN cabang sungguminasa.

Kata kunci : insentif, fasilitas kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN iii

KATA PENGANTAR iv

ABSTRAK vi

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 3

C. Tujuan Penelitian 4

D. Manfaat Penelitian 4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **5**

A. Pengertian Motivasi 5

B. Insentif 5

C. Fasilitas Kerja 9

D. Pengertian kinerja karyawan 10

E. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja 14

F. Kerangka Pikir 16

G. Hipotesis 17

BAB III METODE PENELITIAN 18

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian..... 18

B. Populasi Dan Sampel..... 18

C. Teknik Pengumpulan Data..... 18

D. Devinisi Operasional Variabel 19

E. Metode analisis..... 22

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN..... 27

A. Gambaran Umum Perusahaan PT. BTPN 27

B. Visi Dan Misi Perusahaan PT. BTPN 29

C. Struktur Organisasi PT. BTPN 30

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 31

A. Karakteristik Responden Hasil Penelitian 31

B. Pembahasan 43

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... 45

A. Kesimpulan 45

B. Saran 45

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia 33

Tabel 5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin 33

Tabel 5.3 Karakteristik Responden berdasarkan golongan 34

Tabel 5.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan 34

Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan masa Kerja 35

Tebel 5.6 Karakteristik Tanggapan responden (X1)..... 36

Tebel 5.7 Karakteristik tanggapan Responden (X2)..... 37

Tebel 5.8 Karakteristik tanggapan Responden (Y)..... 38

Tebel 5.9 Hasil Uji Validitas 39

Tebel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas..... 40

Tebel 5.11 Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda 41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... 17

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran_1 Koesioner.....

Lampiran_2 Data Mentah Yang Belum Diolah.....

Lampiran_ Hasil Spss 20 Data Yang Sudah Diolah.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan organisasi tentunya didukung oleh kinerja Karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran, dengan kata lain akan mendorong Karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Veizal Rivai (2004 : 309) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengaruh kinerja Karyawan dalam suatu organisasi beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai motivasi kerja Karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Indikator untuk mengukur kinerja Karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang Karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Karyawan terhadap kantor.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan dalam organisasi dapat terwujud melalui pengembangan kinerja Karyawan dengan cara memberikan, Insentif dan Fasilitas.

Upaya yang dilakukan organisasi melalui pengembangan kinerja Karyawan adalah dengan cara memberikan***, Insentif dan Fasilitas***.Setiap Karyawan diberikan tanggung jawab penuh tanpa melihat gelar dan jabatan, memberikan apresiasi penuh terhadap Karyawan yang berprestasi.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan kinerja Karyawan dalam organisasi (Gorda, 2004 : 141).

Menurut Ranupandojo Dan Suad Husnan "2002:161"***Insentif*** merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang, jadi pengertian ***insentif*** ialah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi Karyawan agar Karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

Atas dasar pertimbangan tersebut, Maka penulis memilih judul : **"Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu :

1. Apakah ***insentif*** berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. ?
2. Apakah ***fasilitas*** kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. ?
3. Apakah ***insentif*** dan ***fasilitas*** kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa. ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh insentif dalam meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa.
2. Mengetahui pengaruh fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa.

3. Mengetahui pengaruh secara simultan diantara dua variabel antara variabel insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan terhadap pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis yaitu dapat menambah wawasan dan informasi tentang hal yang diteliti serta mengembangkan kemampuan berfikir penulis guna memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. BTPN Cabang Sungguminasadalam peningkatan kinerja Karyawan Kabupaten Gowa.
2. Manfaat praktis dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengevaluasi analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.
3. Karna dapat mengetahui pengaruh diantara dua variabel dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Menurut Malayu (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin ***movere*** yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja ***efektif***, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (motivasion) dalam manajemen hanya ditujukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong pada suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, hal ini berada karena setiap anggota suatu organisasi adalah unit secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

B. Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda 2004 : 141)

Menurut Koontz (2005:648), ***insentif*** dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu berupa uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi:

a. Uang

Merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang dengan memberi uang berarti memberi alat untuk merealisasikan kehidupan Karyawan, hal ini dapat merangsang Karyawan untuk selalumeningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi yang meningkat akan menunjang pendapatan naik, maka dengan terpenuhinya kebutuhan maka ketenangan akan dapat dirasakan.

b. Lingkungan kerja yang baik

Pemberian ***insentif*** dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada Karyawan yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan sikap manajer yang baik dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja.Menurut analisis para ahli, situasi kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

c. Partisipasi

Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipan tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para Karyawan akan merasa ikut ambil bagian serta keinginan untuk berpartisipasi.

Menurut Gorda (2004:156) Pemberian ***insentif*** atau upah perangsang bertujuan :

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja Karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
5. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan Karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
6. Mempertahankan Karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan kepada siapa ***insentif*** diberikan, maka jenis-jenis insentif dapat diklasifikasikan menjadi tiga golongan, yaitu :

1. ***Individual Incentive***, yaitu insentif yang diberikan kepada Karyawan berdasarkan usaha atau prestasi kerja masing-masing Karyawan.
2. ***Group Incentive***, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan standar dari masing-masing kelompok
3. ***Plant Wide Incentive***, yaitu insentif yang diberikan kepada seluruh Karyawan perusahaan berdasarkan kriteria pembayaran perusahaan.

Menurut heidjrahman Ranupandojo Dan Suad Husnan (2012 : 1), ***insentif*** adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karna memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima

insentif yang berbeda karna tergantung prestasi. ***Insentif*** adalah suatu dorongan financial kepada Karyawan sebagai balas jasa kepada Karyawan maupun Karyawan atas prestasi Karyawan dan Karyawan tersebut.Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang diberikan perusahaan pada karywan maupun Karyawan.

Menurut Pangabean (2008 : 93), ***insentif*** adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktifitas. ***Insentif*** merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka iyang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 117), mengemukakan bahwa:Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada Karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. ***Insentif*** ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Anwar Prabu Mangku snegara (2006: 89), mengemukakan bahwa:***Insentif*** adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja Karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Sedangkan menurut Mutiara S. Pangabean (2010: 77), mengemukakan bahwa:***Insentif*** merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada Karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong Karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Menurut T. Hani Handoko (2012: 176), mengemukakan bahwa:***Insentif*** adalah perangsang yang ditawarkan kepada para Karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

C. Fasilitas Kerja

Fasilitas dapat dibedakan menjadi dua, yaitu fasilitas fisik dan fasilitas uang.Fasilitas fisik adalah segala sesuatu yang berupa benda atau yang dapat dibendakan, yang mempunyai peranan dapat memudahkan dan melancarkan suatu usaha fasilitas fisik dapat disebut juga dengan fasilitas materiil.Karena fasilitas ini dapat memeberikan kemudahan dan kelancaran bagi suatu usaha dan biasanya diperlukan sebelum suatu kegiatan berlangsung.Fasilitas uang adalah segala sesuatu yang dapat memberi kemudahan suatu kegiatan sebagai akibat dari “nilai uang”.

Fasilitas bertujuan untuk :

a) Mengupayakan pengadaan sarana prasarana melalui sistem perencanaan secara hati-hati dan seksama.
b) Mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien.
c) Mengupayakan pemeliharaan sarana dan pra sarana agar siap pakai apabila diperlukan.
d) Membantu personil dalam memberi layanan secara profesional dalam bidang sarana dan pra sarana.
e) Dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja personil.

Menurut Sofyan (2010 : 22), jenis jenis fasilitas kerja terdiri dari :

a. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung akitivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot (meja, kursi, lemari, alat elektronik. Lapto, komputer perunit. dll).
b. Peralatan ***inventaris***, yaitu peralatan yang di anggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam kantor seperti kendaraan.
c. Alat tranportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan maupun perkantoran seperti kendaraan mobil dinas, maupun motor dinas

D. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan Karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.Pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja, baik mengenai cara untuk mendorong manusia dalam mencapai kinerja yang tinggi, factor-faktor yang mempengaruhi kinerja maupun menghilangkan pengaruh negative dari kinerja.

Apabila seseorang mempunyai perasaan berprestasi atau memiliki kinerja yang baik, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya. Mereka menginginkan umpan balik meskipun mereka tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang telah dilakukan manajemen/ penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/ diskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setipa akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenaga kerjaan lainnya.

Landasan utama dalam penyelenggaraan penilaian kinerja yang ***efektif*** adalah kesadaran bahwa keberhasilan paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses maupun jenis bentuk atau system pencatatan standar yang digunakan. Seringkali organisasi, khususnya manajemen/ penyelia penilai terlalu menitik beratkan pada bagaimana penilaian yang tepat, dan sangat langka yang memperhatikan bagaimanasebenarnya penilaian kinerja dilaksanakan.

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang lebih baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/ keragamannya (Sastrohadiwiriyo, 2006 : 231).

Selanjutnya Gibson (2005:110) mengungkapkan beberapa metode penilaian kinerja, terdiri dari:

1. Metode Skala Penilaian Grafik

Metode Skala penilaian grafik skala yang mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kinerja untuk masing-masing Karyawan kemudian dinilai dengan mengidentifikasi skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri.

2. Metode Skala Penilaian Perilaku

Metode Skala penilaian perilaku merupakan suatu metode penilaian yang bertujuan mengkombinasikan manfaat dari insiden kritis dan penilaian berdasarkan kuantitas dengan menjangkau skala berdasarkan kukantitas pada contoh-contoh spesifik dari kinerja yang baik dan jelek.

3. Metode Manajemen Berdasarkan Sasaran

Metode ini meliputi penetapan tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-masing Karyawan dan selanjutnya secara berkala meninjau kemajuan yang dicapai.

Menurut Simamora (2006:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Shadily (2006:425), mengatakan kinerja atau performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil. Wahyudi Kumorotomo (2007) memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap.

Hal ini berarti bahwa performance adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang

diharapkan (tujuan).Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik Karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada Karyawan.

Henry simamorang (2006:325)Kinerja adalah tingkat dimana para Karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

John whitmore (2007 : 104)Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampikan.

Barry cushway (2009 : 1998)Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

Veizal rivai (2004 : 309)Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Robert l. Mathis dan john h. Jackson terjamahaan jimmy sadeli dan bayu prawira (2004 : 78),“menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan Karyawan.

John witmore (2011 : 104)kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.

E. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2009 : 87). Menurut MC. Clelland teori motivasi ada 3 kebutuhan yang ingin dicapai seseorang, yaitu 1) Kebutuhan prestasi ***(Achievement),***2) Kebutuhan afiliasi ***(Affiliation)***, 3) Kebutuhan kekuasaan ***(Power)***.

Untuk mencapai hal tersebut seseorang yang termotivasi akan melakukan hasil yang terbaik untuk dirinya. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).Menurut Prawirosentono (2012 : 27), Kinerja dipengaruhi oleh motivasi Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Bila Karyawan motivasinya rendah. Maka hasil kerja (kinerjanya) juga akan rendah. Keberhasilan suatu kinerja didasarkan atas efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Menurut Weiner (1990) yang dikutip Elliot et al. (2009), motivasi didefenisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 2006)

menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya (Siagian, 2004).

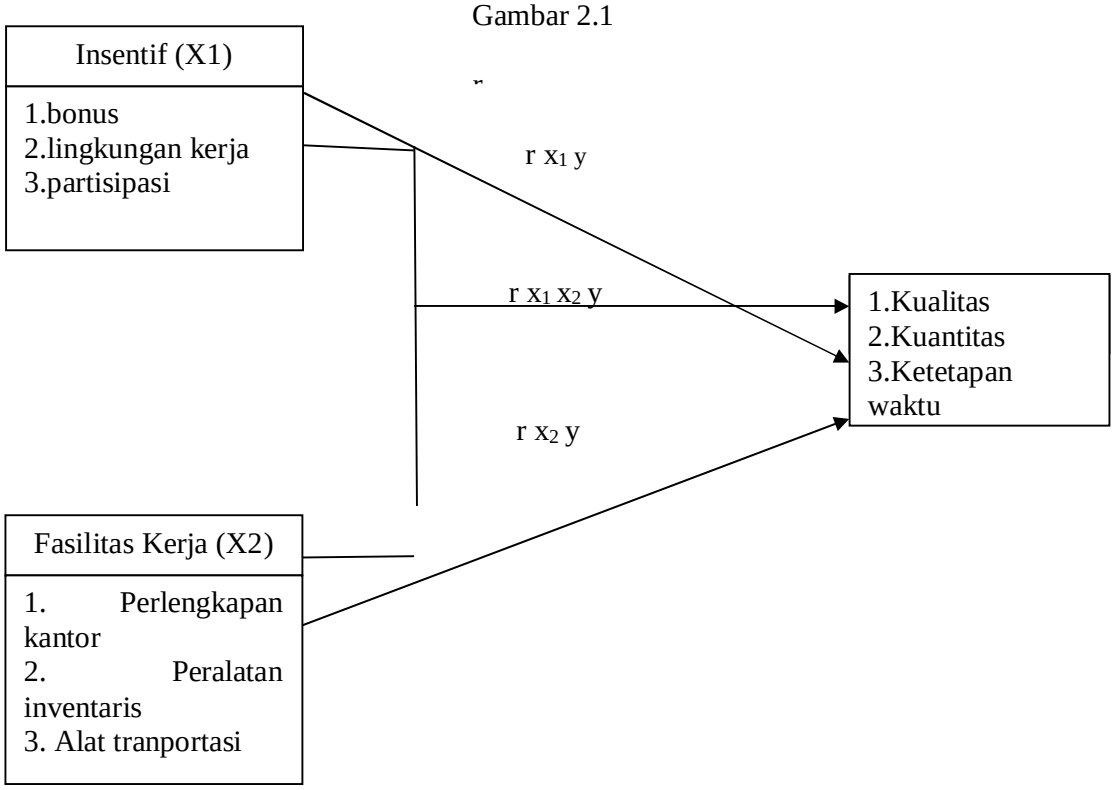
Pengertian Kinerja adalah - Menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas.Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.

Veizal Rivai (2004 : 309)Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.Peranan kinerja Karyawan dalam suatu organisasi beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai motivasi kerja Karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi.

F. Kerangka Pikir

Pengembangan Motivasi diharapkan akan dapat memperoleh Karyawan yang bisa memberikan prestasi yang menunjang kelanjutan akan suatu peningkatan kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa.

Gambar 2.1



G. Hipotesis

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

Diduga *Insentif* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Diduga *Fasilitas* Kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Diduga *Insentif* dan *fasilitas* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa.Waktu yang digunakan melakukan penelitian kurang lebih dua bulan yaitu mulai 30 Maret sampai 15 Mei 2017.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja dilakukan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa yang berjumlah 32 orang, karena jumlahnya sedikit maka seluruh populasi dijadikan sebagai sample.

C. Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini adalah ***survey*** sedangkan metodenya yaitu ***deskriptif kuantitatif***. Metode deskriftif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini (Effendi, 2004 : 3).

Metode penelitian survey adalah usaha pengamatan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang jelas terhadap suatu masalah tertentu dalam suatu penelitian. Penelitian dilakukan secara meluas dan berusaha mencari hasil yang segera dapat dipergunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif yang

melukiskan hal-hal yang mengandung fakta-fakta, klasifikasi dan pengukuran yang akan diukur adalah fakta yang fungsinya merumuskan dan melukiskan apa yang terjadi (Ali, 2008 : 5).

Berkaitan dengan pengertian metode deskriptif menjelaskan bahwa : Penelitian ditinjau dari hadirnya variabel dari saat terjadinya, maka penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang (sedang terjadi), adalah penelitian deskriptif *(To describe)* : menggambarkan atau membeberkan (Arikunto, 2009 : 10). Hal ini sejalan yang dikemukakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Danang Sunyoto 2011: 63).

Berdasarkan pengerrtian pakar diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa metod survey deskriptif 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 PT. BTPN Cabang Sungguminasa

D. Devinisi Operasional Variable

1. Menurut Koontz (2005:648), ***insentif*** dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu berupa uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi:
   a. Uang

Merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang dengan memberi uang berarti memberi alat untuk merealisasikan kehidupan Karyawan, hal ini dapat merangsang Karyawan untuk selalumeningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi yang meningkat akan menunjang pendapatan naik, maka dengan terpenuhinya kebutuhan maka ketenangan akan dapat dirasakan.

b. Lingkungan kerja yang baik

Pemberian ***insentif*** dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada Karyawan yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan sikap manajer yang baik dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja.Menurut analisis para ahli, situasi kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

c. Partisipasi

Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipan tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para

Karyawan akan merasa ikut ambil bagian serta keinginan untuk berpartisipasi.

2. Menurut Sofyan (2010 : 22), fasilitas kerja terdiri dari :
   a. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung akitivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot (meja, kursi, lemari, alat elektronik. Lapto, komputer perunit. dll).
   b. Peralatan ***inventaris***, yaitu peralatan yang di anggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam kantor seperti kendaraan.
   c. Alat ***tranportasi***, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan maupun perkantoran seperti kendaraan mobil dinas, maupun motor dinas.
3. Indikator untuk mengukur kinerja Karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):
   1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.
   2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
   3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
   4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang Karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Karyawan terhadap kantor.

E. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan, menganalisis serta menggambarkan tentang konsep-konsep yang membicarakan tentang pengembangan Motivasipada PT. BTPN Cabang Sungguminasa, sehingga terlihat jelas peran antara usaha pengembangan Karyawan dengan tingkat Kinerjanya. Untuk mengukur tingkat Kinerja kerja Karyawan, yang diukur dengan jumlah Karyawan sebagai dampak perealisasian pengembangan Motivasi yang diberikan oleh organisasi.

Adapun rumus yang digunakan adalah :

1. Uji validitas instrument

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable.

Menurut Nugroho (2005 : 67) validitas adalah suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil *output* SPSS pada table dengan judul atau item-total statistics. Nilai corrected item-total correlation masing-masing butir pertanyaan. 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 freedom) = π −k. k merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variable.

2. Uji reliabilitas

Realibitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan dimensi dalam suatu bentuk kuesioner.Uji realibitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variable, namun sebaiknya uji realibitas dilakukan pada masing-masing variable sehingga dapat diketahui konstruk variable mana yang tidak reliable. Realibitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nugroho, 2005 :72).

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala pengukuran Rasio dimana Skala pengukuran Rasio mempunyai karakteristik yang dipunyai oleh skala nominal, ordinal dan interval dengan kelebihan skala ini mempunyai nilai nol empiris absolut. Nilai absolut nol tersebut terjadi pada saat ketidak hadirannya suatu karakteristik yang sedang diukur.Pengukuran rasio biasanya dalam bentuk perbandingan antara 1 individu atau objek tertentu dengan yang lainnya.

Ada 3 Tipe Validitas Pengukuran yang harus diketahui, yaitu :

1. Validitas Isi/ Content Validity

   Validitas isi menyangkut tingkatan dimana item-item skala yang mencerminkan domain konsep yang sedang diteliti suatu domain konseptertentu tidak dapat begitu saja dihitung semua dimensinya karena

domain tersebut kadang mempunyai atribut yang banyak atau bersifat multidimensional.

2. Validitas Konstruk/ Construk Validity

   Validitas konstruk berkaitan dengan tingkatan dimana skala mencerminkan dan berperan sebagai konsep yang sedang diukur.Aspek pokok dalam validitas konstruk ialah secara alamiah bersifat teoritis dan statistik.

3. Validitas Kriteria/ Criterion Validity

   Validitas Kriteria menyangkut masalah tingkatan dimana skala yang sedang digunakan mampu memprediksi suatu variabel yang dirancang sebagai kriteria.

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsispensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu.Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya.

4. Analisis regresi linear berganda

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

   Model regresi linearnya adalah :

$$\boxed{Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

   Dimana :

   Y = Kinerja Karyawan

   b_0 = Konstanta

X_1 = Insentif

X_2 = Fasilitas kerja

e = Standar eror

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 dan produktivitas $<\alpha =$ 0,05, maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_α) diterima, selanjutnya jika uji F < F table dan probilitasnya $>\alpha$ = 0,05, maka tidak ada pengaruh, sehingga hipotesis alternatif (H_α) ditolak.

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

Jika hasil uji t > t-tabel dan probilitas $>\alpha$ = 0,05 maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, selanjutnya jika uji t < t-tabel dan probilitas $>\alpha$ = 0,05, maka tidak ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis (H_a) ditolak.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat PT. BTPN Cabang Sungguminasa

PT. Bank tabungan pensiunan nasional yang disingkat menjadi (BTPN) didirikan 16 februari 1985. Kantor pusat bank BTPN beralamat di menara BTPN cbd mega kuningan, Jl. Dr. Ide anak agung gde agung kav. 5.5-5.6, jakarta 12950 – indonesia. Bank BTPN memiliki 85 kantor cabang utama, 746 kantor cabang pembantu, 148 kantor pembayaran dan 140 kantor fungsional operational.

Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham bank tabungan pensiunan nasional tbk, yaitu: sumitomo mitsui banking corporation (pengendali) (40%), tpg nusantara s.à.r.l. (pengendali) (8,38%) dan summit global capital management b.v. (20%). Pemegang saham pengendali terakhir adalah sumitomo mitsui financial group melalui sumitomo mitsui banking corporation dan david bonderman melalui tpg nusantara s.à.r.l.

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan BTPN adalah melakukan kegiatan usaha di bidang bank umum termasuk kegiatan perbankan yang melaksanakan usaha syariah. Usaha perbankan syariah dijalankan oleh anak usaha, yakni pt bank tabungan pensiunan nasional syariah (dahulu pt bank sahabat purba danarta), dimana 70% sahamnya dimiliki oleh BTPN.

PT. BTPN memperoleh izin sebagai bank umum pada tanggal 22 maret 1993 dari menteri keuangan republik indonesia dan izin sebagai bank devisa pada 16 februari 2016 dari bank indonesia (bi).

Pada tanggal 29 februari 2008, BTPN memperoleh pernyataan efektif dari bapepam-lk untuk melakukan penawaran umum perdana saham BTPN (ipo) kepada masyarakat sebanyak 267.960.220 dengan nilai nominal rp100,- per saham dengan harga penawaran rp2.850,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada bursa efek indonesia (bei) pada tanggal 12 maret 2008

PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten gowa adalah salah satu Bank kantor cabang pembantu yang ada di gowa yang menyediakan pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan. PT. BTPN Kantor cabang pembantu yang berkedudukan di Cabang Sungguminasa gowa yang didirikan pada tahun 1997. PT. BTPN Cabang Sungguminasa berada di Jalan Habibu kulle No. 11 Sungguminasa Kabupaten Gowa yang berlokasi tepat di pusat kota dan dikelilingi oleh perkantoran. Selain menangani pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan, ada juga program daya, yaitu daya kesehatan, daya tumbuh usaha, dan daya komunitas.

PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa memiliki 32 orang pegawai yang dikepalai oleh satu orang, yang dibantu oleh tiga survervisor marketing, operasional, dn kredit analis.

Ada juga sms (sales marketing supervisor) smo (sales marketing offices), ss (sales supporty), cas (credit analys supervisor), ca (credit analys), cos (credit operasional supervisor), co (credit operasional,

security,office bog), teller (teller dapen, teller aktivasi E karip atau kartu pensiunan).

PT. BTPN cabang Sungguminasa kabupaten gowa difasilitasi oleh mobil operasional, daya kesehatan 3 hari pada awal bulan terdapat ada dokter yang stenbay dan hari ke empat ada sosialisasi kesehatan oleh dokter, sosialisasi wirausaha satu bulan satu kali.

B. Visi-Misi PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa

a. Misi PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa

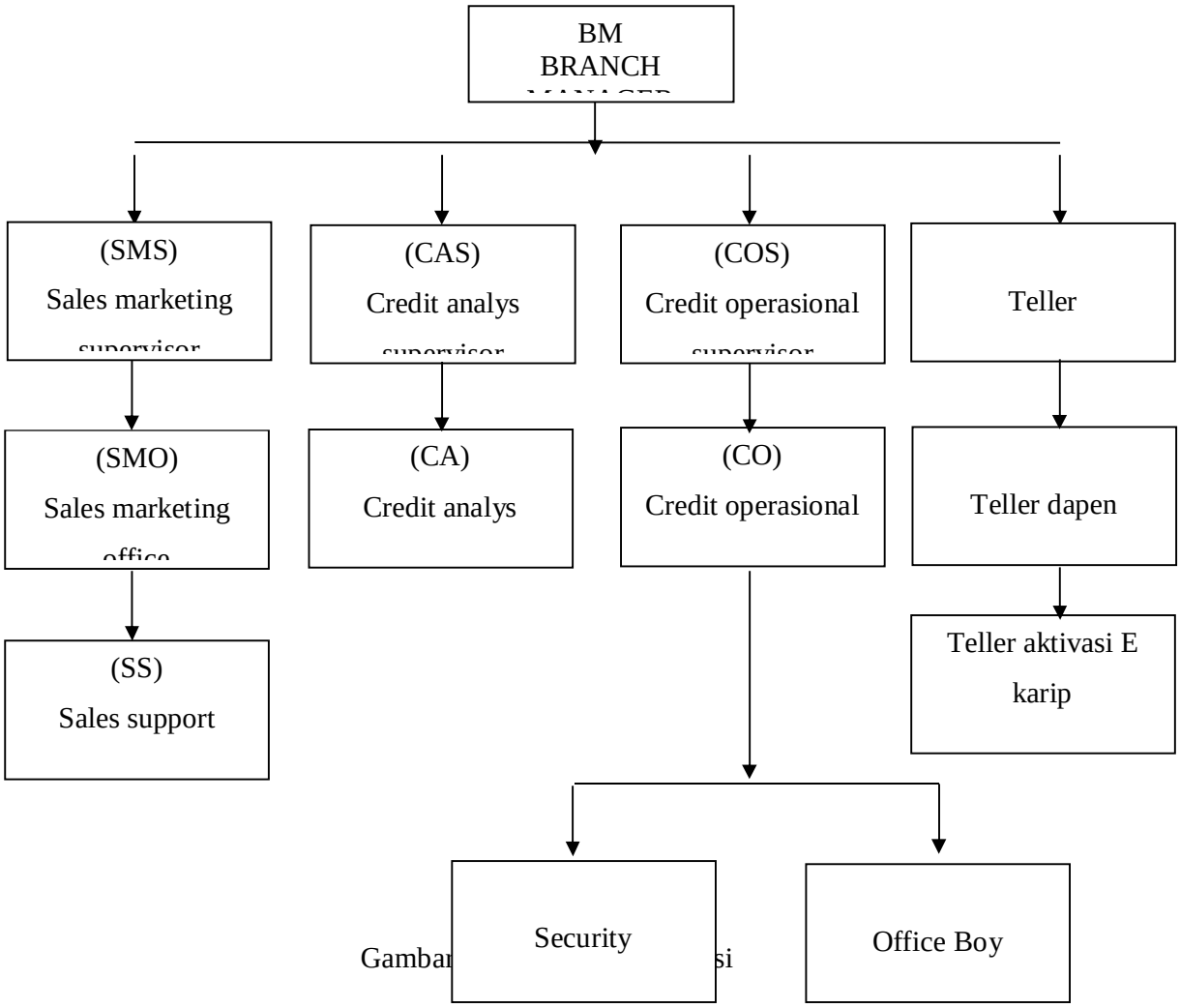
   Bersama, kita ciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti.

b. Visi PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa

   menjadi bank mass market terbaik, mengubah hidup berjuta rakyat indonesa.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa



Gambar si

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI RESPONDEN

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa. Dalam penelitian ini, menggunakan 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

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 umur, jenis kelamin, golongan pangkat, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. Usia

TABEL 5.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Umur	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	25 – 31	16	50.0%
2	34 – 38	8	25,0%
3	40 – 50	8	25,0%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2017

Pada tabel 5.1 diatas dari 32 orang responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (25-32 tahun) yang hasilnya terdapat 16 orang atau 50,0%. Kelompok umur 2 (34-38 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%. Kelompok umur 3 (40-50 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%.

2. Jenis Kelamin

TABEL 5.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jaw aban Responden	
		Orang	Presentase
1	Laki – laki	20	62,5%
2	Perempuan	12	37,5 %
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 20*, tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, sebagian besar berjenis

kelamin laki-laki yakni 20 orang atau 62,5% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 37,5%.

3. Golongan Pangkat

TABEL 5.3

No	Golongan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	5 – 9	29	90,6%
2	11 – 13	3	9,4%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, menjelaskan tentang golongan pangkat, golongan pangkat 5-9 sebanyak 29 orang (90,6%), dan golongan 11-13 sebanyak 3 orang (9,4%).

4. Pendidikan

TABEL 5.4

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

No	Pendidikan	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	D3	2	6,3%
2	S1	27	84,4%
3	S2	2	6,3%
4	SMA	1	3,1%

Sumber : Data diolah 2017

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 5.4 diatas, dari 32 orang responden terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan D3. Terdapat 27 orang atau 84,4%

yang berpedidikan S1. Terdapat 2 orang atau 6,3% yang berpendidikan S2. Dan terdapat 1 orang atau 3,1% yang berpendidikan SMA.

5. Masa Bekerja

TABEL 5.5

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA BEKERJA

No	Masa Kerja	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	1 – 8	22	69%
2	10-30	10	31%
	Jumlah	32	100%

Sumber : Data diolah 2017

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan data responden dalam penelitian ini pada umumnya memiliki masa kerja 1-8 sebanyak 22 orang (69%), dan masa kerja 10-30 sebanyak 10 orang (31%).

B. DESKRIPSI VARIABEL

Survei ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, maka:

Skor tertinggi : 32 x 5 = 160

Skor terendah : 32 x 1 = 32

Range skor:

32 – 57,6 = Sangat Tidak Puas

57,7 – 84,2 = Tidak Puas

84,3 – 110,8 = Cukup Puas

110,9 – 137,4 = Puas

137,5 – 160 = Sangat Puas

1. Deskripsi Variabel insentif (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuisioner dan juga perhitungan skor bagi variabel insentif (X_1) dan fasilitas Kerja (X_2), sebagai berikut :

1.1 Pernyataan Variabel Insentif (X_1)

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

TABEL 5.6

TANGGAPAN RESPONDEN INSENTIF (X_1)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	15	46,9	17	53,1	0	0	0	0	0	0	143
X1.2	5	15,6	16	50,0	7	21,9	4	12,5	0	0	118
X1.3	15	46,9	14	43,8	3	9,4	0	0	0	0	140
X1.4	4	12,5	13	40,6	8	25,0	7	21,9	0	0	110
X1.5	12	37,5	13	40,6	2	6,3	5	15,6	0	0	128
Rata-rata											127,8

Sumber : Data diolah 2017

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel insentif (X1), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 127,8 yang berada pada range skor **puas**.

1.2 pernyataan Tanggapan Responden Fasilitas Kerja (X_2)

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

TABEL 5.7

TANGGAPAN RESPONDEN FASILITAS KERJA (X_2)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	18	56,3	14	43,8	0	0	0	0	0	0	146
X2.2	15	46,9	13	40,6	4	12,5	0	0	0	0	139
X2.3	13	40,6	16	50,0	3	9,4	0	0	0	0	138
X2.4	20	62,5	12	37,5	0	0	0	0	0	0	148
X2.5	14	43,8	18	56,3	0	0	0	0	0	0	142
Rata-rata											142,6

Sumber : Data diolah 2017

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden fasilitas kerja bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 142,6 yang berada pada range skor **sangat puas**.

2. Deskripsi Variabel kinerja karyawan (Y) dan Perhitungan Skor Variabel Terikat

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

TABEL 5.8

TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	25	78,1	5	15,6	2	6,3	0	0	0	0	151
Y.2	10	31,3	15	46,9	6	18,8	1	3,1	0	0	130
Y.3	7	21,9	8	25,0	15	46,9	1	3,1	1	3,1	115
Y.4	21	65,6	10	31,3	10	31,1	0	0	0	0	148
Y.5	26	81,3	5	15,6	1	3,1	0	0	0	0	153
Rata-rata											139,4

Sumber : Data diolah 2017

Dari data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 5.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang timbul dari akibat yang disebabkan oleh variabel insentif (X1), dan variabel fasilitas kerja (X2), bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor pada pertanyaan ini sebesar 139,4 yang berada pada range skor **puas**.

C. PENGUKURAN INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 20,00 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df1 3-1 = 2 (jumlah variabel bebas dan terikat dikurangkan 1), dan df2 (n-k-1) atau 32 – 2 - 1 = 29 (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas), hasil diperoleh untuk R_{tabel} sebesar 0,3550. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 5.9

UJI VALIDITAS

Item	*Pearson Correlation*	R Tabel	Keterangan
X_1.1	0,407	0,3550	Valid
X_1.2	0,721	0,3550	Valid
X_1.3	0,437	0,3550	Valid
X_1.4	0,824	0,3550	Valid
X_1.5	0,745	0,3550	Valid
X_2.1	0,618	0,3550	Valid
X_2.2	0,611	0,3550	Valid
X_2.3	0,430	0,3550	Valid
X_2.4	0,611	0,3550	Valid
X_2.5	0,662	0,3550	Valid
Item	*Pearson Correlation*	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,553	0,3550	Valid
Y.2	0,775	0,3550	Valid
Y.3	0,844	0,3550	Valid
Y.4	0,564	0,3550	Valid
Y.5	0,468	0,3550	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai $R_{tabel.}$

2. Uji Realibilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

1. Nilai *Cronbach Alpha*0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *Cronbach Alpha*0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *Cronbach Alpha*0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai *Cronbach Alpha*0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *Cronbach Alpha*0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 20.00.

TABEL 5.10

HASIL UJI RELIABILITAS

Variable	**Cronbhach's Alpha**	**Cronbhach, Alpha Standar**	**Keterangan**
Insentif	0,653	0,60	Reliabel
Fasilitas kerja	0,490	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,668	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, lima belas item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel.

3. Uji Hipotesis

1.1 Analisis dan Pembahasan Variabel Insentif dan fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan.

TABEL 5.11

RINGKASAN HASIL REGRESI

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig	R	R^2	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
(constant)	3,683	3,893	2,045	0,001	0,584	0,341	7,500	3,33	0,002
Insentif	0,556	3,853		0,001					
Fasilitas kerja	-0,347	-1,455		0,156					

Sumber hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 20 dan nilai α = 5% (0,05), 2017

Dari tabel diatas dapat diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = 3,683 + 0,556\ X_1 - 0,347\ X_2$

b_0 = 3,683; artinya apabila variabel insentif (X_1) dan variabel fasilitas kerja (X_2) = 0, maka nilai dari variabel kualitas kinerja karyawan (Y) = 3,683.

b_1 = 0,556; artinya apabila kenaikan variabel fasilitas kerja (X_2) konstan, maka kenaikan variabel insentif (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kualitas kinerja karyawan (Y) sebesar 0,556.

b_2 = 0,-347; artinya apabila kenaikan variabel insentif (X_1) konstan, maka kenaikan variabel fasilitas kerja (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kualitas kinerja karyawan (Y) sebesar -0,347.

1.2 Analisis dan Pembahasan Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam ringkasan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 5.11 diatas, nilai R = 0,584 artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dan mempunyai korelasi sebesar 58,4%, sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,341 hal ini berarti tidak semua variabel bebas yakni variabel insentif (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) berkontribusi secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan karena hasil dari koefisien determinasi (R^2) hanya sebesar 0,341 atau 34,1% Sedangkan Sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4. Uji F (Serempak)

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji sigifikansi pengaruh variabel insentif (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}.

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dari tabel 5.11 ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 7,500 , sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,33. Hal ini berarti $F_{hitung}>F_{tabel}$ (7,500>3,33). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).Maka penulis menyimpulkan hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa pengaruh insentif dan fasilitas

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa terbukti dan **dapat diterima**.

5. Uji T (Parsial)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 5.11 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni sebesar2,045.Apabila t_{hitung}> t_{tabel} maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

5.1 Variabel Insentif (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 3,853.Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka t_{hitung} (3,853) >t_{tabel} (2,045). Hal ini berarti variabel insentif (X_1) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi (0,001< 0,05) artinya variabel insentif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan berpengaruh secara simultan dengan nilai signifikansinya 0,002.

5.2 Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar -1,455.Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka t_{hitung} (-1,455) <t_{tabel} (2,045). Hal ini berarti variabel fasilitas kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi (0,156> 0,050) artinya variabel fasilitas kerja (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, akan

tetapi secara simultan fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dengan nilai signifikansinya 0,002.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Insentif (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif ini merupakan variabel yang kemudian mendukung kinerja karyawan di dalam PT. BTPN Cabang Sungguminasa dikarenakan insentif yang diberikan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan kinerja karyawan tersebut. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis 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 (X_2) Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y)

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 negative terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara simultan fasilitas kerja mempunyai pengaruh posisitif dengan nilai signifikan (0,002).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. ***Insentif*** sangat berpengaruh positif dan signifikan, dengan jumlah signifikannya **(0,001)**, dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa kabupaten gowa.
2. ***Fasilitas*** kerja tidak berpengaruh signifikan dengan jumlah signifikannya (**0,156**), dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa kabupaten gowa.
3. ***Insentif*** dan ***fasilitas*** kerja secara persial, ***Insentif*** mempunyai pengaruh yang signifikan 0,001, sedangkan ***fasilitas*** kerja secara persial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, akan tetapi secara simultan diantara dua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan dengan jumlah (0,002).

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 itu perlu ditingkatkan.
2. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, maka disarankan pihak kantor PT. BTPN Cabang Sungguminasa kabupaten gowa untuk menyiapkan fasilitas yang dapat menunjang dan mendorong semangat kerja karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan.

3. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, maka untuk peniliti selanjutnya diharapkan meneliti variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap penigkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2004.”*Manajemen sumber daya manusia. Cetakan kedua*. Denpasar : *Asatabarata Bali”*.

Hani Handoko, 2010, Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia, Edisi. kedua, BPFE UGM Yogyakarta.

Koontz (2005 : 648), insentif. Cetakan kedua. Denpasara: astabarata bali.

Komaruddin, 2001, *manajemen sumber daya manusia :* Rineka Cipta.

Malayu S.P. Hasibuan, 2005, “ *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. PT. Haji Massaging.

Mathis, Robert L.dan Jhon H. Jakson. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi pertama salemba empat, Jakarta.

Malayu S.P. Hasibuan, 2005, *manajemen sumber daya manusia. Jakarta*.PT. Haji Massaging.

Nawawi, Hadari. 2000, *manajemen sumber daya manusia*, UGM, Yogyakarta.

Robbins, 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Index .

Sastro Hadiwiryo, Siswanto B. 2003, *manajemen tenaga kerja, PT. Bumi Aksara*, Jakarta.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: STIE YKPN.

Sunyoto Danang, 2011. *Metodelogi penelitian*, cetakan pertama : penerbit CAPS.

Veithzal Rivai, 2004, “*manajemen sumber daya manusia* untuk perusahaan maupun instansi pemerintahan, cetakan pertama, Jakarta, *PT. Raja Grafindo Persada”*.

RIWAYAT HIDUP

Mustamin adalah nama penulis skripsi ini, penulis ini lahir dari orang tua yang bernama ayah (*Bado*) dan ibu yang nama (*Santi*), dan saya lahir dari anak ke-enam dari enam bersaudara. Saya dilahirkan Bungun Taipa 25 Oktober 1994 Desa Gantarang Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto. Dan menempuh pendidikan dimulai dari SDN 191 Bonto Nompo (*lulus tahun 2007),* melanjutkan ke Smpn 1 rumbia kabupaten jeneponto (*lulus tahun 2010),* dan kemudian lanjut ke Smkn. 2 jeneponto (*lulus tahun 2013),* dan setelah selesai tamat Smk saya langsung melanjutkan study di universitas muhammadiyah Makassar fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen.

Saya juga aktif didunia pergerakan dan organisasi. Dalam dunia pergerkan, saya terlibat secara aktif di himpunan mahasiswa islam (HMI), IMM, BEM FEBIS Unismuh Makassar, HMJ.M Unismuh Makassar. Sementara pengalaman organisasi saya mendapatkan banyak pengalaman dan bisa lebih mendewasakan diri dan bijak dalam mengambil keputusan, tindakan dalam berbagai masalah.

Dengan ketekunan, motivasi semangat belajar yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, saya telah berhasil pengerjaan 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 terselesaikannya skripsi yang berjudul ***"Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa''.***