

**ANALISIS PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**RISDIAN SAPUTRI
NIM. 19.52.11.239**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**ANALISIS PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia)**

SKRIPSI

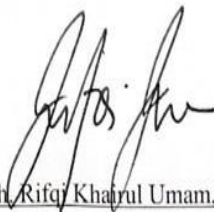
Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

RISDIAN SAPUTRI
NIM. 19.52.11.239

Surakarta, 24 Maret 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi


Moh. Rifqi Khaerul Umam, SE, MM.
NIP: 19890102 201403 1002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

NAMA : RISDIAN SAPUTRI

NIM : 195211239

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN MAS SAID
SURAKARTA

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “ANALISIS PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia)”.

Benar-benar bukan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Surakarta, 24 Maret 2023



Risdian Saputri

NIM. 19.52.11.239

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

NAMA : RISDIAN SAPUTRI

NIM : 195211239

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA

Terkait penelitian saya yang berjudul "ANALISIS PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia)".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 24 Maret 2023


BE2ABAKX220571584 Risdian Saputri

NIM. 19.52.11.239

Moh. Rifqi Khairul Umam, SE, MM.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Risdian Saputri

Kepada yang terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan sepenuhnya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Risdian Saputri NIM : 19.52.11.239 yang berjudul:

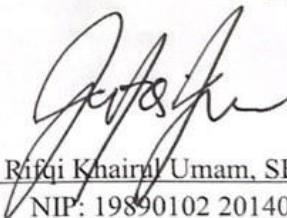
“ANALISIS PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia)”.

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami memohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Surakarta, 24 Maret 2023
Dosen Pembimbing Skripsi


Moh. Rifqi Khairul Umam, SE, MM.
NIP: 19890102 201403 1002

PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia)**

Oleh:

RISDIAN SAPUTRI
NIM. 19.52.11.239

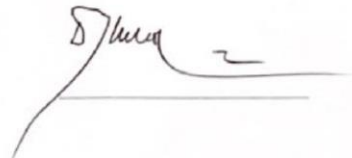
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Rabu tanggal 05 April 2023 M / 14 Ramadhan 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Asep Maulana Rohimat, S.H.I., M.S.I., CCC.
NIP. 19870307 201903 1 008


Penguji II
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag.
NIP. 19651225 200003 1 001


Penguji III
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
NIP. 19590812 198603 1 002



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Jangan menurunkan mimpimu hanya untuk menyesuaikan dengan kenyataan yang ada. Tapi, tingkatkan keyakinanmu agar sesuai dengan tujuanmu”

“Tidak menjadi masalah seberapa lambat kau berjalan, asalkan kau tidak berhenti”

“Tetaplah berjuang dan berdoa semaksimal mungkin, perihal hasil Allah paling paham mana yang terbaik”

Jangan pernah membandingkan kehidupanmu dengan kehidupan orang lain. Kita tidak bisa membandingkan antara matahari dan bulan. Mereka mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Ketika waktunya telah tiba, mereka akan bersinar dengan indah dan sempurna.

(Risidian Saputri)

PERSEMBAHAN

Dengan segala rasa syukur yang mendalam, dengan telah terselesaikannya Skripsi ini penulis mempersembahkan karya sederhana ini dengan cinta dan do'a kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu mendoakan, memberikan semangat, menasehati, dan menyayangiku yaitu Bapak Risna Ardianto dan Ibu Prihatiningsih.
2. Adik-adikku Hati Aria Dinanti dan Rianita Hien Saputri yang telah senantiasa mendoakan dan selalu memberikan semangat.
3. Bapak Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., MM terimakasih atas kesabarannya dalam membimbing dan mencurahkan segala do'a terbaik untukku.
4. Teman-temanku kelas MBS E angkatan 2019 yang sampai sekarang tetap kompak dan menjadi saudara yang banyak memberikan saran, dukungan, motivasi, serta memberikan banyak kenangan dalam kehidupanku yang tak pernah terlupakan selama perkuliahan.
5. Sahabat-sahabatku Aprilia Fitri Widyawati, Indah Noviyanti, dan Eka Novia Agustina terimakasih telah berkontribusi dalam perjalanan hidupku, terimakasih selalu memberikan semangat, doa dan selalu menguatkan dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Almamater tercinta UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah menjadi tempatku menimba ilmu dengan berbagai pengalaman dan kenangan indah didalamnya.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu didalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, M.Ag., M.Pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Zakky Fahma Aulia, SE., M.M. Ph. D. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Moh. Rifqi Khairul Umam, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak, Ibu, dan Adik-adikku, terimakasih atas segala doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang selalu kalian berikan kepadaku dan tidak pernah ada habisnya.
7. Teman-teman manajemen bisnis syariah angkatan 2019 dan sahabat-sahabatku Aprilia Fitri Widyawati, Indah Noviyanti, dan Eka Novia Agustina terimakasih atas segala kenangan, canda tawa, motivasi serta semangat yang telah kalian berikan. Terhadap semuanya kiranya penulis dapat membalas, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT semoga memberikan balasan kebaikan kepada kalian semuanya. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Surakarta, 24 Maret 2023

Risdian Saputri
NIM. 19.52.11.239

ABSTRACT

Provision of Salary and Incentives at PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia (Brownies Cinta) has experienced a significant impact since the Covid-19 pandemic, the level of sales has decreased which has had an impact on receiving salaries and incentives as well as the performance level of its employees. This study aims to analyze the effect of salary and incentives on employee performance through work motivation as an intervening variable (a case study at PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia). The research method used is associative quantitative method with sampling technique that is saturated sampling. The data analysis technique used is a Likert scale. In this study, the data source used was primary data using the help of statistical data analysis tools and statistics from the IBM SPSS 21.0 program. The data collection method in this study was a questionnaire and the sample used in this study was 110 respondents. The results of this study indicate that salary has a positive and significant effect on work motivation of employees of PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Incentives have a positive and significant effect on work motivation of employees of PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Salary has a positive and significant effect on employee performance at PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Incentives have a positive but not significant effect on employee performance at PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Work motivation can mediate the effect of salary on employee performance. Then, work motivation cannot mediate the influence of incentives on employee performance.

Keywords: *Salary, Incentives, Employee Performance, Work Motivation*

ABSTRAK

Pemberian Gaji dan Insentif pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia (Brownies Cinta) mengalami dampak yang cukup signifikan terhitung sejak pandemic Covid-19, tingkat penjualan mengalami penurunan sehingga berdampak pada penerimaan gaji dan insentif serta tingkat kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan adalah skala likert. Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan bantuan alat analisis data statistik dan statistika program IBM SPSS 21.0 metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Insentif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, Motivasi Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Gaji, Insentif, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
SURAT DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Batasan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
1.7 Jadwal Penelitian.....	13
1.8 Sistematika Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.2 Teori Hierarki Maslow	32

2.3	Teori Taylor.....	33
2.4	Hasil Penelitian Relevan	33
2.5	Kerangka Penelitian	38
2.6	Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN		48
3.1	Jenis Penelitian.....	48
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	49
3.4	Jenis Data dan Sumber Data.....	50
3.5	Teknik Pengumpulan Data	51
3.6	Variabel Penelitian	52
3.7	Definisi Operasional Data	54
3.8	Instrument Penelitian.....	55
3.9	Teknik Analisis Data	56
3.10	Uji Instrumen Penelitian.....	57
3.11	Uji Asumsi Klasik	58
3.12	Uji Ketetapan Model	59
3.13	Analisis Regresi Linear Berganda	61
3.14	Uji Hipotesis (Uji Statistik t).....	62
3.15	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	63
3.16	Uji Efek Mediasi (Uji Sobel).....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		68
4.1	Gambaran Umum Penelitian	68
4.2	Demografi Responden.....	69
4.3	Uji Instrumen Penelitian.....	71
4.4	Uji Asumsi Klasik	76
4.5	Uji Ketetapan Model	84
4.6	Uji Regresi Linear Berganda.....	88

4.7	Uji T (Uji Signifikasi)	92
4.8	Analisis Jalur (Path Analysis)	95
4.9	Uji Sobel.....	101
4.10	Analisis dan Pembahasan	103
BAB V PENUTUP		112
5.1	Kesimpulan.....	112
5.2	Keterbatasan Penelitian	113
5.3	Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA		115
LAMPIRAN.....		121

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jadwal Penelitian	13
Tabel II.1 Penelitian Relevan.....	34
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	54
Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel IV.3 Reponden Berdasarkan Jabatan	71
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Gaji	72
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Insentif	73
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	73
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	74
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel IV.9 Hasil Uji Normalitas Persamaan I	78
Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas Persamaan II.....	80
Tabel IV.11 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I.....	81
Tabel IV.12 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II	82
Tabel IV.13 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan I.....	83
Tabel IV.14 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan II	83
Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I.....	84
Tabel IV.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II.....	85
Tabel IV.17 Hasil Uji F Persamaan I.....	86

Tabel IV.18 Hasil Uji F Persamaan II	87
Tabel IV.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan I	88
Tabel IV.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan II.....	90
Tabel IV.21 Hasil Uji T Persamaan I.....	92
Tabel IV.22 Hasil Uji T Persamaan II	93
Tabel IV.23 Hasil Uji Jalur Persamaan I	96
Tabel IV.24 Hasil Uji Jalur Persamaan II.....	98
Tabel IV.25 Ringkasan Hasil Uji Jalur	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Penelitian.....	38
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas Persamaan I	77
Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas Persamaan II	79
Gambar IV.3 Struktur Analisis Jalur	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	121
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	122
Lampiran 3 Data Tabulasi Kuesioner Penelitian	129
Lampiran 4 Hasil Uji Deskriptif	145
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	147
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	154
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan I	155
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan II.....	157
Lampiran 9 Hasil Ketetapan Model Persamaan I	160
Lampiran 10 Hasil Ketetapan Model Persamaan II	161
Lampiran 11 Hasil Uji Plagiasi.....	162
Lampiran 12 Surat Izin Penelitian Dari Perusahaan	163
Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup	164

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Tergolong dalam perusahaan besar ataupun kecil, keberadaan sumber daya manusia termasuk dalam investasi masa depan yang harus dijaga kualitas dan kuantitasnya. Terlebih lagi pada saat ini segala teknologi di bidang industri telah berkembang dengan cepat dan canggih, hal tersebut menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat dalam mencapai tujuannya. Dengan persaingan industri yang semakin ketat, adanya sumber daya manusia di suatu perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam pencapaian tujuan akhir perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana di dalam lingkungan internal maupun eksternal suatu perusahaan (Ratnasari, I., dan Mahmud, 2020). Dengan demikian, suatu perusahaan harus memperhatikan kualitas kinerja yang di miliki oleh masing-masing sumber daya manusianya. Kualitas kinerja sumber daya manusia berperan sebagai penggerak roda perusahaan dan merupakan aset terpenting yang wajib untuk dijaga. Dengan menjaga kualitas sumber daya manusia yang ada akan meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam sebuah perusahaan untuk mengatur seluruh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang ada. Menurut Uyun (2021), manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan,

pengorganisasian, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Ilham, 2022). Dengan peranan tersebut seluruh tenaga kerja dapat berkontribusi dalam perusahaan dengan efektif, sehingga tujuan perusahaan dan kepuasan kerja dapat tercapai dengan baik. Selain itu, dalam meningkatkan dan menjaga kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Cara yang dapat dilakukan untuk menunjang kualitas kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan faktor pemberian upah atau gaji, kompensasi, serta insentif (Purba, S. Y., dan Rahadi, 2021).

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan target perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi *finansial* maupun *non-finansial*. Bentuk kompensasi *finansial* yaitu berupa gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan, kompensasi *non-finansial* berupa pelatihan, wewenang atau tanggung jawab, penghargaan kinerja dan lingkungan kerja yang mendukung (Subianto, 2016). Sedangkan menurut Dassler (2006), kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, pembayaran tidak langsung atau keuntungan finansial berupa asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh perusahaan (Sudiardhita et al., 2018). Jadi, dalam sebuah perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan potensi kinerja yang mereka berikan dan sesuai standar perusahaan. Dengan demikian, kualitas kinerja

karyawan harus lebih diperhatikan dan dipertahankan guna tercapainya tujuan bersama.

Pemberian kompensasi berupa gaji dan insentif yang sesuai akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Gaji dan insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk mengembangkan bakat dalam pekerjaannya secara maksimal. Menurut Hariandja (2009: 23), “Gaji merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi” (Ratnasari, I., dan Mahmud, 2020). Sedangkan insentif menurut Ranupandojo dan Husnan (2002), “Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang” (Purba, S. Y., dan Rahadi, 2021). Kemudian secara garis besar, gaji dan insentif merupakan sebuah penghargaan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka laksanakan. Ketika sebuah perusahaan dapat memberikan hak dan kewajibannya kepada karyawan, maka potensi-potensi yang dimiliki oleh karyawan dapat keluar secara maksimal dan motivasi karyawan dapat terbentuk dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Motivasi kerja salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kualitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya, sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan akhir perusahaan. Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu tingkat kegairahan kerja seseorang, supaya mereka mampu bekerjasama, bekerja dengan lebih efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya dalam mencapai kepuasan (Adha et al., 2019). Dessler

(2009) menyatakan bahwa secara teoritis motivasi terbentuk karena seorang manusia memiliki kategori kebutuhan pokok, seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri (Adha et al., 2019). Apabila kategori kebutuhan pokok karyawan dapat terpenuhi, maka output yang dihasilkan yaitu mampu bekerja dengan giat dan memiliki antusias yang tinggi dalam mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain, seorang karyawan akan lebih berkomitmen dalam menjaga kualitas kinerjanya agar lebih konsisten dalam mencapai tujuan akhir perusahaan.

Menurut Moeheriono (2012), menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Indriani, D., Wahono, B., dan Primanto, 2021). Peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil akhir atau tingkat pencapaian seseorang yang sesuai dengan peran maupun tugas yang dikerjakannya, sehingga dapat memenuhi tingkat nilai yang telah ditetapkan. Dengan adanya tingkat kinerja karyawan yang optimal dan mumpuni bagi suatu organisasi atau perusahaan, akan dapat mempengaruhi berkembang tidaknya kualitas suatu perusahaan. Semakin tingginya tingkat kualitas kinerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas perusahaan. Perusahaan yang memiliki kualitas dan tingkat produktivitas yang tinggi dapat dengan mudah mengikuti persaingan industri yang semakin ketat.

PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia merupakan Holding dari beberapa perusahaan yang bergerak dibidang makanan, logistic, dan produksi yang memiliki

cabang tersebar di area Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dikenal oleh masyarakat umum dengan nama produk Brownies Cinta, perusahaan ini mengalami perkembangan secara terus menerus dengan Visi Rahmatan Lil Alamin.

Lokasi PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia yaitu berkantor pusat di Karanganyar lebih tepatnya beralamat di Jl. Dr. Muwardi, Badranasri, Cangakan, Kec. Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57712. Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan tiga orang karyawan sebagai marketing outlet di salah satu cabang PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia (Brownies Cinta) yang berlokasi di Laweyan menyatakan bahwa terhitung selama 2 tahun terakhir sejak maraknya pandemic Covid-19, karyawan di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia atau sering disebut dengan Brownies Cinta mengalami dampak yang cukup signifikan terhadap pemberian gaji maupun insentif yang mereka terima. Mekanisme pemberian gaji di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia kepada para karyawannya yaitu gaji akan diberikan selama 1 bulan sekali yang bertepatan pada minggu pertama awal bulan. Kemudian, untuk mekanisme pemberian insentif material akan diberikan kepada karyawan apabila target penjualan selama 1 bulan dapat terpenuhi. Bentuk insentif dalam perusahaan tersebut yaitu berupa insentif material dan insentif non material yang berupa adanya masa cuti libur atau hubungan antar sesama karyawan maupun atasan.

Akan tetapi, Selama pandemic Covid-19 tingkat penjualan mengalami penurunan yang cukup signifikan, sehingga dapat mempengaruhi kestabilan

perusahaan dalam memberikan gaji dan insentif terhadap karyawan. Hal tersebut dikemukakan sendiri oleh HRD PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia (Brownies Cinta), bahwa selama adanya penurunan penjualan yang cukup signifikan pemberian kompensasi berupa gaji mengalami sedikit keterlambatan dari ketentuan yang semestinya dan pemberian insentif kepada karyawan lebih berdampak, sehingga menyesuaikan dengan kondisi yang sedang dialami agar tetap memberikan hak yang seharusnya karyawan dapatkan. Dengan adanya kondisi tersebut memberikan dampak terhadap rangsangan motivasi eksternal karyawan dalam membentuk tingkat kinerja mereka. Sistem pemberian kompensasi tersebut merupakan sistem yang efektif dalam memotivasi karyawan untuk berinovasi, karena dapat menciptakan kinerja yang lebih positif dan optimal.

Sebuah perusahaan memiliki kewajiban dalam memenuhi atau memberikan hak dan kewajiban karyawannya, salah satunya yaitu dalam hal pemberian kompensasi. Dalam pemberian kompensasi berupa gaji dan insentif merupakan sebuah penghargaan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anhar et al. (2021) menunjukkan bahwa variabel gaji secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Meskipun begitu ada pendapat lain menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhdi et al. (2019) menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurlida dan Jaenab (2022) menunjukkan bahwa variabel insentif secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pendapat lain menurut penelitian yang dilakukan oleh Saputri et al. (2021) menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa dalam suatu perusahaan terdapat pemberian gaji dan insentif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan ada yang menunjukkan bahwa gaji dan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena gap yang diperoleh dari observasi lapangan dan research gap atau kesenjangan yang diperoleh dari beberapa penelitian diatas mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul “Analisis Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia)”.

Penelitian ini dilakukan pada waktu yang tepat karena dapat menambah pengetahuan para sarjana dan praktisi mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap tingkat kinerja karyawan dan berkontribusi pada literature yang ada. Pertama, studi ini mengeksplorasi mengenai tingkat keefektivitasan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan di era digital. Kedua, studi ini melanjutkan eksplorasi mengenai faktor-faktor yang berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan. Sebuah perusahaan yang tidak dapat melihat faktor paling sensitive dalam perubahan kualitas

kinerja karyawan akan berdampak buruk pada target akhir perusahaan. Ketiga, studi ini penting untuk dilakukan karena membahas kesenjangan yang ada dalam penelitian dengan menguji pengaruh kinerja karyawan.

Selanjutnya pada penelitian berikut, penelitian ini meninjau penelitian pengaruh kinerja karyawan yang ada. Kemudian, mengembangkan hipotesis yang dapat diuji mengenai pengaruh gaji dan insentif. Penelitian ini menyajikan metodologi dan mengeksplorasi hasilnya. Akhirnya, studi ini membahas temuan menyajikan implikasi teoritis dan praktis, dan peluang penelitian di masa depan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Keberadaan sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan.
2. Kualitas kinerja karyawan berpengaruh dalam peningkatan produktivitas perusahaan.
3. Proses pemberian gaji dan insentif terhadap karyawan di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia mengalami ketidakstabilan yang disebabkan oleh kondisi penurunan penjualan.
4. Ada perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Anhar et al. (2021) dan Muhandi et al. (2019) yang meneliti mengenai pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan,

dari hasil penelitian tersebut terdapat kesenjangan. Penelitian yang dilakukan oleh Anhar et al. (2021) menunjukkan bahwa pemberian gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Muhandi et al. (2019) menunjukkan bahwa pemberian gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Ada perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nurlida dan Jaenab (2022) dan Saputri et al. (2021) yang meneliti mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian tersebut terdapat kesenjangan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurlida dan Jaenab (2022) menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Saputri et al. (2021) menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Tingkat motivasi kerja dapat mempengaruhi mekanisme kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Melihat dari latar belakang yang telah dikemukakan, secara umum pemberian kompensasi terutama pada gaji dan insentif merupakan salah satu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sebagai pendorong kualitas kerjanya. Dengan pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan hasil kerjanya, seorang karyawan secara otomatis akan termotivasi untuk meningkatkan kerjanya dengan optimal. Ada sebagian peneliti yang menyatakan bahwa pemberian gaji dan insentif

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Maka dari itu, dari hasil tersebut penulis merumuskan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pemberian gaji terhadap motivasi kerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh pemberian gaji terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh pemberian gaji terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia melalui motivasi kerja?
7. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia melalui motivasi kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penyusunan penelitian pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh pemberian gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia melalui motivasi kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia melalui motivasi kerja.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menentukan batasan masalah yang diperlukan, supaya tidak terlalu luas cangkupan yang akan dibahas dalam penelitian ini dan juga adanya keterbatasan waktu serta kemampuan peneliti, maka penulis hanya akan meneliti mengenai pengaruh pemberian gaji dan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan yang lebih luas mengenai pengaruh pemberian gaji dan insentif terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia serta motivasi kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, antara lain:

- a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan serta pengetahuan penulis baik dalam teori maupun praktik mengenai pengaruh pemberian gaji dan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan serta motivasi kerja karyawan. Selain itu, dapat memberikan tambahan referensi penelitian bagi peneliti lain.

- b. Bagi Instansi

Dapat menumbuhkan kesadaran mengenai pentingnya pengaruh pemberian gaji dan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

1.7 Jadwal Penelitian

Tabel I.1 Jadwal Penelitian

No	Bulan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X		X	X																				
2	Konsultasi					X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
3	Revisi Proposal						X	X		X	X			X	X	X									
4	Pengumpulan Data														X	X	X								
5	Analisis data															X	X	X					X		
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																		X	X	X				
7	Pendaftaran Munaqasah																						X		
8	Munaqasah																						X		
9	Revisi Skripsi																						X	X	X

Catatan: Jadwal disesuaikan dengan kebutuhan

1.8 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah dalam memberikan gambaran yang jelas mengenai isi proposal ini, maka pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis penelitian yang digunakan, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, serta analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisikan wawasan dari keseluruhan terkait dengan riset yang dijalankan, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan output kajian data (Pembenahan Asumsi).

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang susunan dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan, dependensi riset (saran), dan implikasi penelitian berupa arahan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

a. Pengertian

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan (Mujanah, 2019). Ada pendapat lain yaitu kompensasi merupakan sebuah bentuk balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa yang diberikan atau hasil kinerjanya kepada sebuah organisasi atau perusahaan, imbalan tersebut dapat berupa uang atau barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya (Arif et al., 2019).

Menurut Marwansyah (2010: 269), berpendapat bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan layak terhadap karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mujanah, 2019). Menurut Sudiardhita et al. (2018) kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima seseorang atas usahanya baik berupa uang maupun imbalan lain yang membuat orang tersebut merasa puas atas pekerjaan yang telah dicapai dan sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi yang meliputi aspek ekstrinsik berupa; gaji dan

upah, tunjangan, insentif dan penghasilan tambahan, serta aspek intrinsik berupa; tanggung jawab, tantangan, dan sifat pekerjaan, kemampuan, keterampilan dan pertumbuhan kualitas pribadi.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, kompensasi merupakan suatu penghargaan yang didapat oleh seorang karyawan atas pekerjaan yang dikerjakannya, baik diberikan secara langsung maupun tidak langsung yaitu berupa uang atau barang. Pemberian kompensasi wajib dilakukan secara adil dan layak untuk seorang karyawan, sesuai dengan kinerja yang dilakukan bagi suatu organisasi atau perusahaan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Flippo (2001: 56), kompensasi dapat dibagi menjadi beberapa jenis, antara lain (Mujanah, 2019):

1) Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)

Jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan secara langsung sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi ini berupa gaji, upah, insentif, dan bonus.

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Jenis kompensasi yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaan tersebut. Akan tetapi, lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik guna untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kompensasi ini berupa pembayaran ketika adanya cuti/hari libur,

pembayaran asuransi kesehatan, pembayaran program beasiswa atau program perusahaan, dan pembayaran yang dituntut oleh hukum.

2.1.2 Gaji

a. Pengertian

Menurut Kadarisman (2012), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Indriani, D., Wahono, B., dan Primanto, 2021). Sedangkan menurut Rivai (2009: 360), mengatakan bahwa: “Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan” (Ratnasari, I., dan Mahmud, 2020).

Sincerely (2011: 140) mengatakan bahwa gaji merupakan sejumlah uang yang diterima oleh kekuasaan manajerial dan administrasi sebagai kontribusinya terhadap perusahaan, gaji akan diterima dengan jumlah yang tetap setiap bulannya (Zahro et al., 2020). Sedangkan menurut Sugiyarso dan Winarni (2005), mengatakan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrative dan manajerial yang biasanya ditetapkan secara bulanan (Mujanah, 2019).

Menurut Mulyadi (2001), mengatakan bahwa gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para

karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, dan dibayarkan secara tetap per bulan (Mujanah, 2019). Wasiu dan Adebajo (2014) menyatakan bahwa ketika gaji tersebut dibayarkan rendah dan cara pembayarannya tidak tetap maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Asaari et al., 2019).

Uraian definisi dari para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, gaji merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh perusahaan untuk para karyawannya yang telah menjalankan kinerja dengan baik sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Pemberian gaji dapat dilakukan secara tepat waktu disetiap bulannya dan nominal gaji yang diberikan tetap.

b. Indikator Gaji

Menurut Kurniawati (2013: 9) terdapat beberapa indikator gaji antara lain (Ratnasari, I., dan Mahmud, 2020):

1) Kelayakan

Mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan selalu diharapkan karyawan. Kinerja yang tinggi, tingkat usia, dan lamanya bekerja membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih. Hal tersebut akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan tersebut.

2) Motivasi kerja

Perasaan yang muncul ketika seorang karyawan menerima gaji yang sesuai dengan kinerjanya, akan membuatnya lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

3) Kepuasan kerja

Perasaan yang muncul ketika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti halnya tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwa kinerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

c. Unsur-unsur Gaji

Dalam sistem kompensasi yang ada terdapat beberapa unsur utama yang membentuk gaji dan upah, yang keseluruhannya disebut sebagai biaya tenaga kerja. Unsur-unsur tersebut dijelaskan sebagai berikut (Mujanah, 2019):

1) Gaji Pokok

Merupakan unsur utama dalam penyusunan kompensasi gaji, yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, dan menjadi dasar dari kontrak kerja pegawai atau karyawan.

2) Premi

Merupakan unsur utama penyusunan kompensasi upah, yang diberikan kepada pekerja dikarenakan pekerja tersebut telah bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Uang Lembur

Merupakan unsur tambahan penyusun kompensasi gaji maupun upah, yang diberikan kepada pegawai atau karyawan maupun pekerja yang mampu bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai atau karyawan yang telah melakukan pekerjaan melebihi jam kerjanya maka akan ada tarif tambahan yang lebih tinggi dibandingkan dengan tarif biasanya.

4) Bonus

Merupakan unsur tambahan penyusun kompensasi gaji maupun upah yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau karyawan maupun pekerja karena tahun fiskal tersebut, perusahaan mampu memperoleh keuntungan melebihi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Besaran bonus yang diberikan juga ditentukan setelah berkonsultasi dengan pemerintah dan serikat kerja.

5) Catu

Merupakan unsur tambahan penyusun kompensasi gaji ataupun upah yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atau karyawan maupun pekerja dalam bentuk barang-barang tertentu. Misalnya dalam bentuk sembako seperti minyak, gula, beras, dan sebagainya.

6) Perlengkapan dan Sarana Lain

Merupakan unsur tambahan penyusun kompensasi gaji ataupun upah yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau karyawan maupun pekerja yang diterima secara tidak langsung. Misalnya, dalam bentuk rekreasi, liburan, pelayanan kesehatan, dan transportasi yang diberikan tidak dalam bentuk uang.

2.1.3 Insentif

a. Pengertian

Menurut Siagan (2012), insentif merupakan kompensasi yang diterima oleh pekerja yang dapat digunakan untuk kehidupan sehari-hari tanpa bergantung kepada orang lain (Indriani, D., Wahono, B., dan Primanto, 2021). Sedangkan menurut Maryoto (2000: 135-136), insentif merupakan penambahan bonus atau upah oleh karyawan karena karyawan tersebut memiliki keunggulan atau prestasi lebih dari yang lainnya, yang ditujukan untuk memberikan semangat agar karyawan lebih produktif dan lebih meningkatkan lagi kinerjanya untuk perusahaan (Purba, S. Y., dan Rahadi, 2021).

Garvey et al. (2019) mengungkapkan bahwa insentif merupakan suatu imbalan atau penghargaan yang dapat memotivasi dan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik, insentif juga dapat mendorong karyawan untuk melakukan beberapa tindakan tertentu secara efisien dan

efektif. Menurut Setyawati dan Komariah (2020) menyatakan bahwa tujuan mendasar dari insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas seorang karyawan dalam mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Hariandja (2002: 265), insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja (Turangan, O. W., Kojo, C., dan Mintardjo, 2017). Menurut Harsono (2004: 21), berpendapat bahwa insentif merupakan suatu bagian dari sistem kompensasi dimana jumlah yang dibayarkan kepada tenaga kerja tergantung kepada hasil yang dicapai oleh mereka, yang berarti tenaga kerja harus menawarkan sesuatu yang lebih daripada biasanya kepada perusahaan dan perusahaan menawarkan suatu insentif kepada tenaga kerja sebagai imbalan karena mencapai hasil yang lebih tersebut (Mujanah, 2019).

Uraian dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, insentif merupakan pembayaran lebih yang diberikan kepada karyawan berupa bonus. Dimana bonus tersebut diberikan sesuai dengan prestasi kerja dari karyawan tersebut. Apabila mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka bonus yang mereka dapatkan sepadan dengan hasil yang mereka kerjakan.

b. Tujuan Insentif

Menurut Sutrisno (2011: 188-189), secara umum tujuan dari insentif tersebut adalah (Mujanah, 2019):

- 1) Menghargai suatu prestasi kerja
- 2) Keadilan terjamin
- 3) Karyawan dapat dipertahankan
- 4) Karyawan bermutu akan didapat
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan

Adapun tujuan insentif bagi perusahaan, antara lain (Mujanah, 2019):

- 1) Supaya tenaga kerja yang terampil dan cakap dapat mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan bisa dipertahankan.
- 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai
- 3) Produktivitas perusahaan dapat meningkat, sehingga hasil produksi bertambah dan penjualan meningkat.

Sedangkan tujuan dari memberikan insentif bagi tenaga kerja, antara lain (Mujanah, 2019):

- 1) Supaya standar kehidupan dapat meningkat dengan menerima pembayaran diluar gaji pokok.
- 2) Supaya semangat kerja karyawan terdorong, sehingga mereka semangat untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik lagi.

c. Macam-macam Insentif

Dalam sebuah perusahaan ada dua macam insentif yang diterapkan didalamnya, yaitu insentif material dan non-material (Sukarji, 2015):

1) Insentif material

Insentif material adalah insentif yang dinilai dengan uang, misalnya upah dan gaji lebih, rekreasi, jaminan hari tua dan lain sebagainya.

2) Insentif non material

Insentif material adalah insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang, misalnya jam kerja, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya.

d. Indikator Insentif

Menurut Rivai (2009: 388) indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan di suatu perusahaan atau organisasi, antara lain (Ratnasari, I., dan Mahmud, 2020):

1) Kinerja

Besarnya insentif yang di dapat yaitu tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai karyawan dalam waktu kerjanya.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif yang di dapat, ditentukan atas dasar lamanya karyawan tersebut melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan cara perhitungan yang dapat dilakukan dengan menggunakan per jam, per hari, per mingguan, dan per bulan.

3) Senioritas

Pada sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai dalam perusahaan. Dengan cara menunjukkan rasa kesetiaan yang tinggi pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Semakin senior seorang pegawai maka semakin tinggi loyalitasnya pada suatu perusahaan.

4) Kebutuhan

Dengan cara ini dapat menunjukkan bahwa insentif didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Insentif yang diberikan secara wajar, dan dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian dari kebutuhan pokok karyawan.

5) Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan

Dalam sistem insentif, keadilan harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), semakin tinggi pengorbanan karyawan maka akan semakin tinggi insentif yang diharapkan. Sehingga yang dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

b) Kelayakan

Dalam pemberian insentif harus diperhatikan kelayakannya. Layak disini merupakan membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan merupakan suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain dalam suatu perusahaan. Hal ini berarti penentuan nilai relative atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2.1.4 Kinerja karyawan

a. Pengertian

Menurut Moeheriono (2009: 60), “Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi” (Ratnasari, I., dan Mahmud, 2020). Sedangkan menurut Prawirosentono (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dari masing-masing karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Arif et al., 2019).

Menurut Armstrong (2009), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Kurniawan, A., Yunus, M., dan Majid, 2018). Sedangkan menurut Bangun (2012: 231), kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan

persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*) suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job Standart*) (Iskandar, K. F., Tumbuan, W. J., dan Sendow, 2019).

Dapat ditarik kesimpulan dari beberapa uraian diatas menurut para ahli bahwa, pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian kerja seorang karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika seorang karyawan dapat melaksanakan kinerjanya sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russell (1993) dalam menjelaskan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan antara lain (Fidyah dan Setiawati, 2019):

1) Kualitas kerja

Seorang karyawan dapat menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaannya dengan tepat, cermat, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2) Kuantitas kerja

Karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan.

3) Ketepatan waktu

Kepatuhan karyawan terhadap ketentuan organisasi, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.

4) Efektivitas biaya

Output atau hasil yang didapatkan oleh karyawan sesuai dengan kinerja yang telah dicapai.

5) Kebutuhan akan pengawasan

Kebutuhan dalam penilaian atau koreksi pada kinerja karyawan, sehingga terwujud kesiapan karyawan dalam mengembangkan tugas dan wewenang sesuai dengan jabatan yang dipangkunya.

6) Dampak antarpribadi atau hubungan antar sesama

Kemampuan untuk memelihara hubungan yang harmonis antar sesama karyawan dan hubungan antar atasan dengan bawahan dalam rangka meningkatkan kerjasama.

2.1.5 Motivasi Kerja

a. Pengertian

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Wiliams, yaitu: Motivasi adalah suatu himpunan kekuatan yang memulai, mengarahkan, dan membuat orang bertahan dalam upaya mereka untuk mencapai suatu tujuan (Sudiardhita et al., 2018). Istijanto (2005) mengungkapkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang

dapat mendorong seseorang dalam mengambil suatu tindakan dan karyawan juga memiliki motivasi untuk bekerja (Zahro et al., 2020). Hellriegel dan Slocum (2011) menekankan bahwa motivasi adalah sebuah faktor atau kekuatan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi seorang individu untuk bertindak secara spesifik (Asaari et al., 2019).

Motivasi adalah suatu usaha untuk mengarahkan dan membuat seseorang mempunyai komitmen dalam mencapai tujuan. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa konsep motivasi kerja merupakan suatu proses perilaku dalam menggerakkan diri sendiri yang dimulai dari tingkat pemenuhan kebutuhan fisiologis, psikologis, serta dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu guna mencapai tujuan, dengan indikator kebutuhan berupa prestasi, wewenang, afiliasi; indikator dorongan berupa meraih kesuksesan, peluang untuk berkembang; indikator insentif berupa insentif sendiri-sendiri, dan insentif bersama-sama (Sudiardhita et al., 2018). Motivasi dapat disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat individu bersemangat, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan menghasilkan output yang optimal (Faizal, 2018).

Menurut Rivai (2004), menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap individu dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi seorang individu dalam mencapai tujuan yang spesifik (Fauzi dan Wakhidah, 2020).

Sedangkan menurut Hasibuan (2008), menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan tingkat kegairahan kerja individu agar mereka mampu bekerjasama, bekerja lebih efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya dalam mencapai suatu kepuasan (Adha et al., 2019).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah faktor pendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan secara lebih optimal. Dengan adanya sebuah motivasi dalam diri seorang karyawan akan meningkatkan hasil kinerja yang mereka lakukan, sehingga kinerjanya akan lebih efektif dan efisien.

b. Indikator Motivasi Kerja

Terdapat tiga dimensi motivasi karyawan yang berbeda, antara lain (González dan García-Almeida, 2021):

1) *Intrinsic Motivation*

Perilaku yang dimotivasi secara intrinsik yaitu seperti aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk kesenangan atau kepuasannya. Motivasi instrinsik berasal dari keinginan untuk realisasi diri dan pertumbuhan pada tingkat pribadi atau professional.

2) *Extrinsic Motivation*

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang dirangsang dari luar seperti adanya insentif, promosi atau pengakuan, dan sebuah penghargaan. Sistem

penghargaan tersebut sebagai sistem yang efektif untuk memotivasi karyawan untuk berinovasi, karena menghasilkan perubahan yang positif dalam sikap dan perilaku karyawan.

3) *The perception of the existence of a motivating suggestion system*

Persepsi karyawan tentang adanya sistem saran dalam organisasi dapat memotivasi karyawan untuk berpikir lebih terpuasat tentang perubahan organisasi dan untuk berbagi pemikiran dengan perusahaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi penciptaan saran yang inovatif di sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan (2008) ada beberapa indikator dari motivasi kerja, antara lain (Adha et al., 2019):

1) **Kebutuhan Fisik**

Sebuah kebutuhan berupa fasilitas penunjang yang akan di dapat di tempat kerja, seperti fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2) **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari daya-daya yang mengancam (takut, cemas, dan bahaya).

3) Kebutuhan Sosial

Sebuah kebutuhan yang harus terpenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam sebuah masyarakat. Contohnya seperti interaksi yang baik antar sesama rekan kerja.

4) Kebutuhan akan Penghargaan

Kebutuhan yang harus terpenuhi atas apa yang telah dicapai oleh seseorang. Contohnya seperti kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, dan sebuah reputasi.

5) Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan

Kebutuhan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, seperti sebuah motivasi yang diberikan dari seorang pimpinan.

2.2 Teori Hierarki Maslow

Menurut Maslow (1943) mengatakan bahwa kebutuhan individu muncul sebagai suatu hierarki. Ketika tingkat kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, dan kebutuhan social terpenuhi, maka secara otomatis individu tersebut berusaha untuk harga diri dan aktualisasi diri (Zeb et al., 2019). Teori Hierarki Maslow secara luas mendukung konsep bahwa suatu penghargaan dan pengakuan (dasar kebutuhan) dan (kebutuhan harga diri) seorang karyawan, jika dapat terpenuhi menyebabkan kepuasan karyawan meningkat. Pemenuhan kebutuhan fisiologis tersebut mewakili sebuah imbalan nyata dalam bentuk gaji dan makanan, sedangkan

kebutuhan social meliputi imbalan yang tidak berwujud yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan berupa dorongan, penghargaan, dan umpan balik positif.

Teori Hierarki Maslow menjelaskan mengenai teori kebutuhan akan suatu imbalan, yang artinya seorang pekerja atau karyawan membutuhkan pemenuhan akan harga diri dan pengakuan serta penghargaan atas prestasi atau kinerjanya dari seorang atasan dan rekan kerjanya (Candradewi dan Dewi, 2019). Diperkuat dengan adanya teori tersebut, bahwa seorang karyawan membutuhkan suatu penghargaan atau imbalan atas apa yang telah dikerjkan guna sebagai pemenuhan kebutuhannya. Terhubung dari teori tersebut, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan yang erat antara pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan memediasi motivasi kerja.

2.3 Teori Taylor

Teori Taylor mengatakan bahwa seorang pekerja termotivasi oleh adanya insentif finansial untuk menjadi lebih produktif, itulah mengapa teori Taylor sering disebut bahwa uang sebagai salah satu motivasi (Agbenyegah, 2019). Dengan kata lain, teori tersebut mengatakan bahwa seorang pekerja dimotivasi oleh uang dan hanya oleh uang. Diperkuat dengan teori taylor, seorang karyawan akan memiliki motivasi kerja dan lebih produktif dengan pemberian sebuah insentif.

2.4 Hasil Penelitian Relevan

Hasil penelitian relevan menjelaskan tentang pandangan dari penelitian terdahulu, baik diterapkan sebagai pendukung bagi peneliti untuk penelitian yang akan

dilakukan. Selain itu, berguna sebagai bahan perbandingan untuk peneliti saat ini baik membahas tentang kelebihan ataupun kekurangan yang tertera di penelitian sebelumnya serta untuk memperkuat pendapat. Sehingga kali ini peneliti mengangkat riset yang berhubungan dengan topik yang diambil oleh peneliti.

Tabel II.1 Penelitian Relevan

Peneliti/Tahun Judul/Variabel	Metode dan Sampel	Hasil Penelitian
<p>Nama Peneliti: Muhammad Rizal Nur Irwan</p> <p>Tahun: 2018</p> <p>Variabel: Gaji (X1), Insentif (X2), Produktivitas Kerja (Y)</p> <p>Judul: Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo</p>	<p>Metode: Survey dengan pembagian kuesioner kepada responden</p> <p>Sampel: Sebanyak 110 karyawan sebagai responden penelitian.</p>	<p>Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis uji t dan uji f melalui program SPSS Ver.15. Model penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda.</p> <p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari analisis uji t semua variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan dari hasil uji f secara simultan bahwa variable Gaji dan Insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja (Irawan, 2018).</p>
<p>Nama Peneliti: Ratnasari dan Mahmud</p> <p>Tahun: 2020</p> <p>Variabel: Gaji (X1), Insentif (X2), Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Judul: Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi</p>	<p>Metode: Menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif</p> <p>Populasi: Sejumlah 110 karyawan PT.Uniplastindo</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan hasil uji F variabel gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai <i>Standardized Coefficients Beta</i> variabel insentif lebih besar</p>

<p>PT.Uniplastindo Interbuana Pandaan</p>	<p>Interbuana Pandaan</p> <p>Sampel: Keseluruhan karyawan sekitar 40 karyawan bagian produksi.</p>	<p>dibandingkan variabel gaji (Ratnasari, I., dan Mahmud, 2020).</p>
<p>Nama Peneliti: Abu Hasan Asaari</p> <p>Tahun: 2019</p> <p>Variabel: Gaji (X1), Promosi (X2), Pengakuan (X3), Motivasi Karja Karyawan (Y)</p> <p>Judul: <i>Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade Agency Employees</i></p>	<p>Metode: Menggunakan <i>Kuesioner Self-Administered</i> untuk mengumpulkan informasi dari responden.</p> <p>Populasi: Seluruh pegawai dinas perdagangan yang berjumlah 50 orang.</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara reward dan motivasi. Singkatnya, dapat disimpulkan bahwa ketika penghargaan meningkat, motivasi karyawan juga akan meningkat (Asaari et al., 2019).</p>
<p>Nama Peneliti: Nur Idayu Badrolhisam, Nurfitriah Zulkipli, Nur'ain Achim.</p> <p>Tahun: 2019</p> <p>Variabel: Gaji (X1), Lingkungan Kerja (X2), Keamanan Kerja (X3), Pengambilan Keputusan (Y)</p> <p>Judul: <i>Employee Career Decision</i></p>	<p>Metode: Menggunakan <i>convenience sampling</i> untuk mengumpulkan data primer</p> <p>Populasi: Sebanyak 140 karyawan</p> <p>Sampel: Sebanyak 103 karyawan</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut adalah semua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaji dan tunjangan, lingkungan kerja dan keamanan kerja berkorelasi dengan variabel terikat yaitu pengambilan keputusan karir (Badrolhisam et al., 2019).</p>

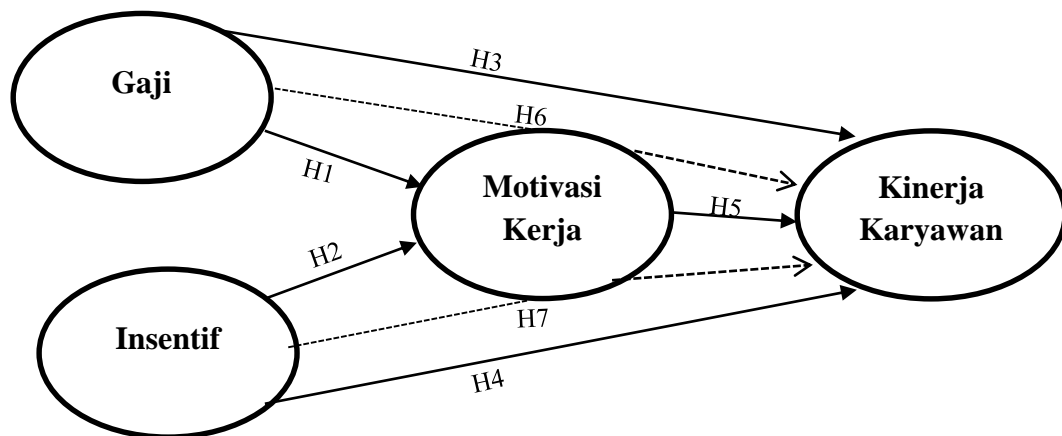
<p><i>Making: The Influence Of Salary and Benefits, Work Environment and Job Security</i></p>	<p>sebagai responden</p>	
<p>Nama Peneliti: Ashraf Mohammad Alfandi</p> <p>Tahun: 2017</p> <p>Variabel: Promosi (X1), Penghargaan (X2), Insentif moral (X3), Sistem Penghargaan (X4), Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Judul: <i>The Role of the Incentives and Reward System in Enhancing Employee's Performance âA Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions</i></p>	<p>Metode: Menggunakan pendekatan analitik deskriptif data dan analisis melalui survei lapangan komunitas statistic</p> <p>Sampel: Responden dipilih secara acak dari 28 institusi di Amman, sebanyak 44 responden dan 41 kuesioner dikembalikan (93% dari sampel).</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada tingkat insentif yang memadai yang diberikan kepada karyawan. Insentif moral, penghargaan, efisiensi sistem penghargaan dan promosi adalah empat faktor yang ditemukan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di lembaga perjalanan dan pariwisata Yordania. Namun, penghargaan menempati peringkat pertama dampaknya terhadap kinerja karyawan sementara promosi menempati peringkat terakhir (Alfandi, 2017).</p>
<p>Nama Peneliti: Osvaldo W. Tarungan, Christoffel Kojo, Christoffel Mintardjo</p> <p>Tahun: 2017</p> <p>Variabel: Upah (X1), Pemberian Insentif (X2), Produktivitas Kerja (Y)</p> <p>Judul: Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap</p>	<p>Metode: Metode yang digunakan Kuesioner</p> <p>Populasi: Keseluruhan pegawai sebanyak 103 orang</p> <p>Sampel: Dihitung menggunakan rumus Slovin menjadi 51</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial, pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Turungan, O. W., Kojo, C., dan Mintardjo, 2017).</p>

<p>Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara</p>	<p>karyawan dijadikan sebagai responden.</p>	
<p>Nama Peneliti: Achmad Alfarizi, Suharini, Ratih Hastasari Tahun: 2022 Variabel: Insentif (X), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z) Judul: Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja</p>	<p>Metode: Menggunakan data primer berupa kuesioner. Sampel: Sebanyak 30 karyawan sebagai responden.</p>	<p>Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel insentif (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Z) dan variabel kinerja karyawan (Y). variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Terbukti motivasi kerja sebagai variabel intervening yang memiliki pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan (Alfarizi et al., 2022).</p>
<p>Nama Peneliti: Mauli Siagan Tahun: 2018 Variabel: Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z) Judul: Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam</p>	<p>Metode: Menggunakan Metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data berupa analisis jalur Populasi: Sebanyak 268 Karyawan Sampel: Responden sebanyak 160 karyawan</p>	<p>Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (Siagian, 2018).</p>

2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan hasil kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas, maka model konseptual penelitian dapat dijelaskan pada gambar dibawah ini:

Gambar II.1 Kerangka Penelitian



Keterangan Gambar:

—————> = Hubungan Langsung

- - - - -> = Hubungan Tidak Langsung

1. Model kerangka penelitian di atas terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Gaji (X1) dan Insentif (X2).
2. Model kerangka penelitian di atas terdiri dari 1 (satu) variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

3. Model kerangka penelitian di atas terdiri dari 1 (satu) variabel mediasi atau intervening yaitu variabel yang menjembatani hubungan antara variabel lain. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah Motivasi Kerja (Z).

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang telah peneliti uraikan diatas, maka perlu di uji kebenarannya dengan data-data yang akan dikumpulkan melalui penelitian. Berikut hipotesis yang dapat diambil dari uraian permasalahan di atas, antara lain:

1. Hubungan antara variabel gaji terhadap variabel motivasi kerja

Gaji merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan, sebab sarana tersebut dapat memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan. Sesuai dengan teori Hierarki Maslow, yang mengatakan bahwa ketika tingkat kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, dan sosial terpenuhi, maka secara otomatis individu tersebut berusaha untuk harga diri dan aktualisasi diri (Zeb et al., 2019). Pemberian gaji dilakukan dengan tujuan untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh kualitas karyawan yang lebih bermutu, dan sistem pemberian gaji harus dapat meningkatkan motivasi karyawan (Komalasari dan Ismawati, 2022). Motivasi kerja tersebut merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga dapat menggerakkan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai

suatu tujuan tertentu. Dengan demikian, pemberian gaji yang sesuai dan tepat waktu dapat mendorong atau memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara optimal.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan Sampurno, Sumadi, dan Herlambang (2020) menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2018) menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Berdasarkan beberapa uraian tersebut, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis pertama yaitu:

H1: Diduga gaji berpengaruh secara positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

2. Hubungan antara variabel insentif terhadap motivasi kerja

Insentif merupakan faktor pendorong yang diberikan kepada karyawan berdasarkan tingkat prestasi kerjanya, dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerjanya. Insentif terbagi menjadi dua jenis, yaitu insentif finansial (berupa uang: bonus, komisi, kompensasi, tunjangan hari raya, lembur, dan santunan sosial) dan insentif non finansial (seperti cuti tahunan) dan lainnya (Nurmansyah, 2019). Pada hakekatnya pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut diperkuat dengan teori Taylor yang mengungkapkan bahwa seorang pekerja dapat termotivasi oleh adanya insentif

finansial untuk menjadi lebih produktif dalam melakukan suatu pekerjaan (Agbenyegah, 2019).

Berdasarkan dari beberapa uraian diatas dapat didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Enggarwati et al. (2022) menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Laboso (2015) menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh secara positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dari uraian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis kedua dalam penelitian ini antara lain:

H2: Diduga insentif berpengaruh secara positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

3. Hubungan antara variabel gaji terhadap variabel kinerja karyawan

Pemberian gaji merupakan faktor terpenting yang harus di perhatikan dalam suatu perusahaan. Gaji merupakan salah satu aspek terpenting sebagai penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Selian itu, gaji merupakan alat untuk memenuhi sebagian besar kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi (Dangnga dan Ramli, 2013). Menurut Pangabea (2002:77), mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayar berdasarkan hasil kerjanya (Rumondor, 2021). Karyawan dapat menerima gaji tersebut sesuai dengan potensi kinerja mereka terhadap perusahaan yang

dapat tercapai (Purba, S. Y., dan Rahadi, 2021). Gaji merupakan salah satu tolak ukur yang sering digunakan oleh karyawan sebagai sarana kontribusi kepada suatu organisasi atau perusahaan, serta sebagai nilai mereka bagi perusahaan tersebut. Tingkat pemberian gaji yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan akhir perusahaan. Dengan demikian, gaji termasuk salah satu penghargaan yang sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas diperkuat dengan teori Hierarki Maslow yang menjelaskan mengenai kebutuhan akan suatu imbalan, yang artinya seorang pekerja atau karyawan membutuhkan pemenuhan akan harga diri dan pengakuan serta penghargaan atas prestasi atau kinerjanya dari seorang atasan dan rekan kerjanya (Candradewi dan Dewi, 2019). Dari beberapa teori diatas dapat didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriani, D., Wahono, B., dan Primanto (2021) yang menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Anhar, Soehardi, dan Taupiq (2021) menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki pengaruh secara parsial positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari beberapa uraian tersebut, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis ketiga antara lain:

H3 : Diduga gaji berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

4. Hubungan antara variabel insentif terhadap variabel kinerja karyawan

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, maka semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan (Dangnga dan Ramli, 2013). Insentif bagi sebuah perusahaan menunjukkan bahwa sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan penghasilan guna mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik dan berkualitas sesuai dengan kebijakan pihak manajemen yang bersangkutan (Kalam et al., 2020). Jadi, pada dasarnya jumlah insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa financial maupun non financial (Indriani, D., Wahono, B., dan Primanto, 2021).

Dari penjelasan diatas dapat diperkuat dengan teori Hani Handoko yang mengatakan bahwa insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang secara langsung atau tidak langsung dan dikaitkan dengan berbagai standar produktivitas/kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi (Widhianingrum, 2018). Terdapat hasil dari penelitian sebelumnya yang mendukung teori diatas, dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurlida dan Jaenab (2022) yang menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Iskandar et al. 2019) yang menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap variabel kinerja karaywan. Berdasarkan beberapa uraian tersebut, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis keempat antara lain:

H4 : Diduga insentif berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

5. Hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan

Menurut Mangkunegaran (2012) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kemampuan, motivasi, efektivitas dan efisiensi, wewenang, otoritas, disiplin dan inisiatif (Siregar, 2020). Dalam suatu organisasi atau perusahaan tingkat kinerja seorang karyawan sangat diperhatikan, guna menghasilkan kinerja yang optimal. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu dengan memberikan motivasi kerja yang sesuai kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Motivasi kerja tersebut merupakan suatu dorongan, upaya, dan keinginan dari dalam diri individu yang memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya (Marhumi dan Nugroho, 2018). Motivasi kerja dapat terbentuk dari faktor intrinsik (dalam diri individu) dan faktor ekstrinsik (dari luar seperti pemberian kompensasi). Dengan terbentuknya motivasi kerja dalam diri seorang karyawan, maka output dari kinerja yang mereka laksanakan menjadi lebih optimal.

Dari penjelasan diatas dapat diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis kelima dalam penelitian ini antara lain:

H5: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

6. Hubungan antara variabel gaji terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Gaji merupakan penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan bagi suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Rehman dan Ali (2013), berpendapat bahwa gaji adalah sebuah penghargaan ekstrinsik yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan yang kehilangan motivasi dan dapat memberikan karyawan kesenangan untuk datang bekerja setiap hari (Asaari et al., 2019). Dengan pemberian gaji yang sesuai dengan kinerjanya, maka kebutuhan financial karyawan tersebut akan terpenuhi. Sehingga, dapat menumbuhkan motivasi dalam diri seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja secara optimal dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut sejalan dengan teori Maslow yang menjelaskan bahwa untuk memberi motivasi kepada seseorang maka kebutuhan orang tersebut harus dipenuhi terlebih dahulu dengan memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku dalam memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Sampurno, 2020). Jadi, tingkat kinerja dari seorang karyawan dapat ditumbuhkan dari motivasi yang mereka dapatkan, salah satunya yaitu dari pemenuhan kebutuhan financial berupa pemberian gaji.

Dari penjelasan diatas, dapat diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tarigan (2018) yang menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Sampurno (2020) Gaji yang dimediasi oleh motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya mediasi motivasi kerja tersebut menghasilkan pengaruh signifikan secara tidak langsung gaji terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Umar dan Norawati (2022) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari beberapa uraian tersebut, maka dari penelitian ini diajukan hipotesis keenam antara lain:

H6 : Diduga gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia melalui motivasi kerja.

7. Hubungan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Insentif merupakan suatu penghargaan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi kepada karyawannya atas target kinerja yang telah terpenuhi. Menurut Anggoro (2020) insentif merupakan suatu penghargaan yang diberikan dengan maksud meningkatkan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dan insentif tidak bersifat tetap (Alfarizi et al., 2022). Insentif dapat diberikan kepada seorang karyawan apabila karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan melebihi standar atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Insentif keuangan yaitu

berupa gaji pokok, pembagian keuntungan, pembagian manfaat, penghargaan inisiatif, dan penghargaan khusus yang diberikan kepada seorang karyawan (Garvey et al., 2019). Dengan kata lain, insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan disamping upah atau gaji yang diberikan kepada karyawan. Pemberian insentif sebagai imbalan atau penghargaan dapat memotivasi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Dari beberapa uraian teori diatas, dapat diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurmansyah (2019) yang menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Pasaribu dan Irsutami (2015) insentif yang dimediasi oleh motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya mediasi atau variabel intervening tersebut menghasilkan pengaruh signifikan secara tidak langsung insentif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Shabrina et al. (2020) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan dari beberapa uraian tersebut, maka dari penelitian ini diajukan hipotesis ketujuh antara lain:

H7 : Diduga insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia melalui motivasi kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena yang dapat diklasifikasikan, relative tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2019). Sedangkan menurut Sugiyono (2019) metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menganalisis pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi pengamatan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia yang beralamat di Jl. Dr. Muwardi, Badranasri RT 02 RW 11 Cangkalan Timur, Cangkalan, Kec. Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57712. Peneliti mengambil lokasi ini dikarenakan untuk mengetahui pengaruh pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta

Indonesia dengan memediasi motivasi kerja. Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan yaitu pada bulan Januari 2023.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Definisi populasi menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah suatu objek dalam penelitian yang telah memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan sasaran penelitian. Jadi, populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan aktif PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dengan keseluruhan karyawan berjumlah 110 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dapat ditarik kesimpulan dari definisi tersebut, sampel dalam sebuah penelitian merupakan sebagian dari jumlah keseluruhan objek penelitian yang diambil untuk mewakili seluruh populasi. Arikunto (2012:104) menyebutkan bahwa, apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya akan diambil secara keseluruhan 100%, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Welan et al., 2020). Jadi, dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *Sampling* jenuh

yaitu seluruh karyawan aktif PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dengan jumlah 110 karyawan sebagai responden.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling* jenuh yaitu seluruh populasi karyawan aktif PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Menurut Sugiyono (2019) *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel. Jadi, seluruh populasi karyawan aktif PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dijadikan sebagai responden yang akan mengisi kuesioner penelitian dengan jumlah 110 karyawan.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dinyatakan dengan satuan angka-angka yang diperoleh dari sumber data asli ataupun dari sumber data yang telah melalui proses pengukuran statistik dengan menggunakan teknik-teknik statistik (Risda Lestari et al., 2021). Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia sebagai sampel penelitian.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan wawancara langsung terhadap karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

Sedangkan, data sekunder diperoleh melalui catatan, buku-buku, jurnal publikasi, artikel ilmiah, yang digunakan sebagai teori.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dilakukan dengan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang bersangkutan, seperti pada bagian SDM dan karyawan aktif PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia untuk memberikan data yang di perlukan dalam penelitian.

2. Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survai yang disebarkan secara *online*, dimana kuesioner yang berisi daftar pernyataan terkait indikator variabel penelitian disebarkan secara langsung kepada seluruh responden. Kuesioner tersebut terdiri dari tiga bagian, bagian pertama terdiri dari pernyataan peneliti dan petunjuk pengisian kuesioner, bagian kedua terdiri dari pernyataan mengenai data diri responden dan bagian ketiga berisi pernyataan dari indikator variabel penelitian untuk mendapatkan data yang dituju dalam penelitian ini. Dalam pengisian kuesioner, responden diharuskan memilih salah satu kolom yang telah disediakan, dengan alternative pilihan sangat tidak setuju - sangat setuju dengan rentan interval 1-5. Dengan link kuesioner sebagai berikut: <https://forms.gle/GyvAq5nd96DXejSf8>

3. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan foto-foto laporan kegiatan penelitian, aktivitas karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia, dan lokasi penelitian.

3.6 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu gaji dan insentif sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penjelasan lebih rinci antara lain:

1. Variabel Independen (X)

a. Gaji (X1)

Menurut Hasibuan (2002), Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (Purwati dan Kurniawan, 2018). Sedangkan menurut Kadarisman (2012), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Indriani, D., Wahono, B., dan Primanto, 2021).

b. Insentif (X2)

Menurut Hasibuan (2013:117) menyatakan “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Ayu dan Sinaulan, 2018). Sedangkan menurut Maryoto (2000:

135-136), insentif merupakan penambahan bonus atau upah oleh karyawan karena karyawan tersebut memiliki keunggulan atau prestasi lebih dari yang lainnya, yang ditujukan untuk memberikan semangat agar karyawan lebih produktif dan lebih meningkatkan lagi kinerjanya untuk perusahaan (Purba, S. Y., dan Rahadi, 2021).

2. Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ayu dan Sinaulan, 2018). Sedangkan menurut Moeheriono (2009: 60), “Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi” (Ratnasari, I., dan Mahmud, 2020).

3. Variabel Intervening (Z)

Motivasi kerja (Z)

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Wiliams, yaitu: Motivasi adalah suatu himpunan kekuatan yang memulai, mengarahkan, dan membuat orang bertahan dalam upaya mereka untuk mencapai suatu tujuan (Sudiardhita et al., 2018). Istijanto (2005) mengungkapkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang

dapat mendorong seseorang dalam mengambil suatu tindakan dan karyawan juga memiliki motivasi untuk bekerja (Zahro et al., 2020). Sedangkan menurut Hasibuan (2008), menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan tingkat kegairahan kerja individu agar mereka mampu bekerjasama, bekerja lebih efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya dalam mencapai suatu kepuasan (Adha et al., 2019).

3.7 Definisi Operasional Data

Definisi operasional variabel yang digunakan peneliti dalam penyusunan penelitian ini, antara lain:

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Gaji (X1)	Menurut Kadarisman (2012), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Indriani, D., Wahono, B., dan Primanto, 2021).	Menurut Kurniawati (2013: 9), terdapat beberapa indikator gaji antara lain (Ratnasari, I., dan Mahmud, 2020): a. Kelayakan b. Kepuasan Kerja c. Motivasi Kerja
Insentif (X2)	Menurut Maryoto (2000: 135-136), insentif merupakan penambahan bonus atau upah oleh karyawan karena karyawan tersebut memiliki keunggulan atau prestasi lebih dari yang lainnya, yang ditujukan untuk memberikan semangat agar karyawan lebih produktif dan lebih meningkatkan lagi kinerjanya untuk perusahaan (Purba, S. Y., dan Rahadi, 2021).	Menurut Rivai (2009: 388), indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan di suatu perusahaan atau organisasi, antara lain (Ratnasari, I., dan Mahmud, 2020): a. Kinerja b. Lamanya Bekerja

		c. Keadilan dan Kelayakan d. Evaluasi Jabatan
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Moeheriono (2009: 60), “Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi” (Ratnasari, I., dan Mahmud, 2020).	Menurut Bernardin dan Russell (1993) dalam (Fidyah dan Setiawati, 2019) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan antara lain: <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas biaya e. Kebutuhan akan pengawasan f. Dampak antarpribadi atau hubungan antar sesama
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja merupakan suatu proses perilaku dalam menggerakkan diri sendiri yang dimulai dari tingkat pemenuhan kebutuhan fisiologis, psikologis, serta dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu guna mencapai tujuan, dengan indikator kebutuhan berupa prestasi, wewenang, afiliasi; indikator dorongan berupa meraih kesuksesan, peluang untuk berkembang; indikator insentif berupa insentif sendiri-sendiri, dan insentif bersama-sama (Sudiardhita et al., 2018).	Menurut Hasibuan (2008) ada beberapa indikator dari motivasi kerja, antara lain (Adha et al., 2019): <ul style="list-style-type: none"> 1) Kebutuhan Fisik 2) Kebutuhan Rasa Aman 3) Kebutuhan Sosial 4) Kebutuhan akan Penghargaan 5) Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan

3.8 Instrument Penelitian

Instrument penelitian yang digunakan yaitu berupa kuesioner. Kuesioner merupakan instrument yang digunakan peneliti untuk pengumpulan data, dimana responden mengisi pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Penilaian instrument

kinerja karyawan menggunakan skala jawaban *Likert* dengan kategori jawaban skala 1 sampai 5. Menurut Sugiyono (2019) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Skala jawaban tersebut terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Semakin banyak jawaban yang sangat setuju maka variabel independen (gaji dan insentif) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Instrumen gaji menggunakan skala *Likert*. Semakin banyak jawaban yang sangat setuju, maka artinya gaji sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Instrument insentif menggunakan skala *Likert*. Semakin banyak jawaban yang sangat setuju, maka artinya insentif sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Ghozali, 2012). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Statistical Package for Social Science Software* (SPSS) versi 21 for Windows. Aplikasi ini digunakan untuk menguji penelitian yang bersifat humaniora dengan menggunakan bentuk pengujian berupa uji instrument, uji asumsi klasik, uji ketetapan model, uji regresi, uji hipotesis, dan uji analisis jalur antar dua variabel atau lebih.

3.10 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebelum kuesioner disebarikan kepada responden, untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan pada kuesioner penelitian tersebut. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Indriani, D., Wahono, B., dan Primanto, 2021). Pengujian validitas kuesioner pada penelitian ini menggunakan software *Statistical Package for Social Science Software* (SPSS) versi 20. Dengan menggunakan metode *Pearson Corelation*, apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka instrument atau pernyataan memiliki korelasi terhadap skor total yaitu nilai signifikan 0.05 dinyatakan valid (Ghozali, 2012). Dengan kriteria pengujian validitas, antara lain (Janna, 2020):

- 1) H_0 diterima apabila r hitung $>$ r tabel, (alat ukur yang digunakan valid atau sah)
- 2) H_0 ditolak apabila r statistik \leq r tabel, (alat ukur yang digunakan tidak valid atau sah)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data digunakan ketika penyebaran kepada responden sudah dapat dipercaya. Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan

dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan (Arsi, 2021). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Arsi, 2021). Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan software *Statistical Package for Social Science Software* (SPSS) versi 20, dengan metode uji *Cronbach Alpha* dan dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $> 0,7$ mendekati 1 (Ghozali, 2012).

3.11 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012), menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, melalui software *Statistical Package for Social Science Software* (SPSS) versi 21. Apabila hasil uji normalitas menunjukkan nilai Sig $> 0,05$ maka data terdistribusi normal dan apabila menunjukkan nilai Sig $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2012).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012), menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi

antara variabel bebas atau independen. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Dengan ketentuan hasil apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka data tidak mengalami multikolinearitas (Ghozali, 2012).

c. Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012) Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan atau ketidaksamaan varians residual dari satu observasi ke observasi lain. Apabila varians dari residual satu observasi ke observasi yang lain tetap, maka disebut dengan homokedastisitas, dan apabila varians berbeda disebut dengan heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*, dengan ketentuan nilai p value > 0.05 maka dinyatakan lolos uji heterokedastisitas, sebaliknya apabila nilai p value < 0.05 maka dinyatakan tidak lolos uji heterokedastisitas (Ghozali, 2012).

3.12 Uji Ketetapan Model

Uji ketetapan model digunakan untuk melihat kelayakan dalam sebuah penelitian. Terdapat dua jenis uji ketetapan model, antara lain:

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model penelitian secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh pengujian. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara

keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X), secara simultan terhadap variabel dependen (Y) PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia (Anhar, Soehardi, dan Taupiq, 2021). Adapun rumus untuk pengujian uji F sebagai berikut (Andriyano et al., 2013):

$$\text{Rumus: } F_{hitung} = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Dengan keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi k

k = Jumlah variabel bebas n

n = Jumlah sampel

Kriteria uji F, sebagai berikut:

$F_{hitung} > F_{tabel} (k-1, n-k)$, maka H_0 ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} (k-1, n-k)$, maka H_0 diterima

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan nilai koefisien determinasi antara nol dan satu (Ghozali, 2012). Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur atau melihat presentase variasi variabel dependen terhadap variabel independen. Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut (Andriyano et al., 2013):

$$\text{Rumus: } R^2 = 1 - \frac{\sum(Y_1 - Y)x^2}{\sum(Y_1 - Y)^2}$$

Dimana nilai R^2 adalah $0 < R^2 < 1$, yang artinya:

- 1) Bila $R^2 = 1$, maka besarnya pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap naik turunnya variabel terikat (Y) sebesar 100%, sehingga tidak ada faktor lain yang mempengaruhinya.
- 2) Bila $R^2 = 0$, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

3.13 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Gujarati (2003) analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan metode mengenai ketergantungan variabel dependen (variabel terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang telah diketahui (Ghozali, 2012). Dalam analisis regresi dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Ghozali, 2012). Sesuai dengan model yang telah di kembangkan dalam penelitian ini, maka akan ada dua model regresi linear berganda, sebagai berikut:

Persamaan Regresi Model I:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan:

Z : Motivasi Kerja

X1 : Gaji

X2 : Insentif

a : Nilai Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

e_1 : Tingkat kesalahan (Residual)

Persamaan sub structural ini berguna untuk mengetahui pengaruh X_1 (Gaji) terhadap Y (Kinerja Karyawan), X_2 (Insentif) terhadap Y (Kinerja Karyawan), Z (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Persamaan Regresi Model II

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e_2$$

Keteranga:

Y : Kinerja Karyawan

Z : Motivasi Kerja

X_1 : Gaji

X_2 : Insentif

a : Nilai Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

e_2 : Tingkat kesalahan (Residual)

Persamaan sub structural ini berguna untuk mengetahui pengaruh langsung dari X_1 (Gaji) terhadap Z (Motivasi Kerja), X_2 (Insentif) terhadap Z (Motivasi Kerja).

3.14 Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali,

2012). Apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan (sig) $<$ α 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan jika signifikan (sig) $>$ α 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima (Ratnasari, I., & Mahmud, 2020).

$$\text{Rumus Thitung} = \frac{bt}{s(bt)}$$

Keterangan:

B_i : koefisiensi regresi

$S(B_i)$: standar deviasi

Pada uji statistik t, nilai Thitung akan dibandingkan dengan Ttabel, dengan cara sebagai berikut:

- 1) Jika diperoleh Thitung $>$ Ttabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika diperoleh Thitung $<$ Ttabel, maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.15 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2012). Analisis jalur dapat membantu dalam mengetahui

besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara memperhatikan besarnya koefisien (Febrianto dan Muchtolifah, 2022). Koefisien jalur adalah *standardized* koefisien regresi yang dihitung dengan membuat dua persamaan structural, dimana persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan (Ghozali, 2012). Dalam hal ini dua persamaan tersebut antara lain:

1. Persamaan I

$$Z = a_1 + B_1X_1 + B_2X_2 + e_1$$

2. Persamaan II

$$Y = a_1 + B_3X_1 + B_4X_2 + B_5Z + e_2$$

Keterangan:

Z = Variabel Intervening yaitu Motivasi Kerja

Y = Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Independen yaitu Gaji

X2 = Variabel Independen yaitu Insentif

a = Konstanta

Bn = Koefisien regresi

e_1 = Variabel lainnya yang mempengaruhi Z

e_2 = Variabel lainnya yang mempengaruhi Y

Penggunaan analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan dalam penelitian ini karena untuk menguji pengaruh variabel independen (gaji dan insentif) dengan variabel

intervening (motivasi kerja) dan yang kedua menguji variabel independen (gaji dan insentif) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) dan yang terakhir menguji variabel intervening (motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

3.16 Uji Efek Mediasi (Uji Sobel)

Uji sobel adalah suatu uji yang digunakan untuk menghitung pengaruh dari variabel mediasi (intervening) yang terdistribusi secara normal. Variabel mediasi atau intervening tersebut akan memberikan pengaruh variabel bebas atau dependen dan variabel terikat atau independen (Ghozali, 2012). Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu motivasi kerja. Suatu variabel dapat disebut dengan variabel intervening apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*independen*) dan variabel kriteria (*dependen*) (Ghozali, 2012). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji sobel dapat dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung variabel X ke variabel Y melalui variabel intervening M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (**a**) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (**b**) atau **ab**. Jika, koefisien $ab = (c - c')$, dimana *c* adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan *c'* adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dapat dihitung dengan rumus, sebagai berikut:

Uji Sobel I

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

Sab = Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel independen (X1) dengan variabel intervening (Z)

b = Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

Sa = Standar eror koefisien a

Sb = Standar eror koefisien b

Uji Sobel II

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

Sab = Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel independen (X2) dengan variabel intervening (Z)

b = Jalur variabel intervening (Z) dengan variabel dependen (Y)

Sa = Standar eror koefisien a

Sb = Standar eror koefisien b

Tahap pengujian selanjutnya adalah untuk menguji signifikasi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien **ab**. Hasil dari perhitungan tersebut nantinya akan menghasilkan nilai t hitung, t hitung tersebut akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung > t tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh mediasi (Ghozali, 2012).

Dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan:

a = Koefisien variabel exogenous

b = Koefisien variabel mediator

S_a = *standard error* variabel exogenous

S_b = *standard error* variabel mediator

S_{ab} = *standard error indirect effect*

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia yang berkantor pusat di Karanganyar. PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia berdiri sejak tahun 2010, perusahaan ini bergerak dalam bidang makanan, logistic, dan produksi yang telah memiliki cabang tersebar di area Jawa Tengah dan DIY. PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia atau sering dikenal dengan Brownies Cinta ini mengalami perkembangan secara terus menerus dengan Visi Rahmatan Lil Alamin. Perusahaan tersebut berkantor pusat yang berlokasi di Jl. Dr. Muwardi, Badranasri, Cangakan, Kec. Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57712.

Berikut akan dijelaskan hasil penelitian dari pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia yang berkantor pusat di Karanganyar melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Kriteria responden penelitian ini yaitu karyawan aktif yang telah bekerja di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia minimal 1 tahun, dengan rentan usia minimal 20 tahun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner secara online kepada karyawan aktif PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Karyawan aktif di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia sebanyak 110 karyawan, sehingga keseluruhan karyawan sebanyak 110 dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Diperoleh responden sebanyak 110 karyawan yang bersedia mengisi kuesioner penelitian dan terdapat 3

karyawan sebagai narasumber wawancara guna proses pengambilan data lainnya. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta pentingnya pengujian hipotesis maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan software IBM SPSS *Statistics* 21.

4.2 Demografi Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar oleh peneliti, diperoleh data distribusi responden sebagai berikut:

4.2.1. Berdasarkan Usia Responden

Dari penyebaran kuesioner kepada para responden karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia yang berkantor pusat di Karanganyar, dapat diketahui jumlah responden berdasarkan usia pada tabel berikut:

Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-25 Tahun	70	63,6%
26-30 Tahun	32	29,1%
>30 Tahun	8	7,3%
Total	110	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan distribusi usia responden yang disajikan dalam tabel diatas tampak bahwa, terdapat 70 orang (63,6%) diantaranya berusia 20-25 tahun, 32 orang (29,1%) diantaranya berusia 26-30 tahun, dan 8 orang (7,3%) diantaranya berusia >30 tahun. Mengacu pada distribusi usia responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa,

responden penelitian ini sebanyak 110 responden (100%) dan lebih didominasi oleh responden yang berusia antara 20-25 tahun.

4.2.2. Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia yang berkantor pusat di Karanganyar, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada tabel berikut:

Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	39	35,5%
1-5 Tahun	67	60,9%
6-11 Tahun	4	3,6%
Total	110	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan data yang telah disajikan dalam tabel diatas, responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja < 1 tahun sebanyak 39 (35,5%) responden, responden dengan pengalaman kerja selama 1-5 tahun sebanyak 67 (60,9%) responden, kemudian responden dengan pengalaman kerja selama 6-11 tahun sebanyak 4 (3,6%) responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi data distribusi pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah responden dengan pengalaman kerja selama 1-5 tahun dengan persentase 60,9%.

4.2.3. Berdasarkan Jabatan Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden karyawan tetap PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia yang berkantor pusat di Karanganyar, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan pada tabel berikut:

Tabel IV.3 Reponden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Staff Store	51	46,4%
Staff Marketing	45	40,9%
Section Head Store	14	12,7%
Total	110	100%

Sumber : Data Primer Diolah,2023

Berdasarkan distribusi jabatan responden yang disajikan dalam tabel diatas terdapat 51 (46,4%) responden sebagai staff store, 45 (40,9%) responden sebagai staff marketing, dan 14 (12,7%) responden sebagai section head store. Mengacu pada distribusi jabatan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, responden penelitian ini didominasi oleh responden yang menjabat sebagai staff store yaitu sebanyak 51 responden dengan persentase 46,4%.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kebenaran dari apa yang diukur. Semakin tinggi nilai validitas suatu alat tes maka semakin mengenai sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas menggunakan

pearson correlation yaitu dengan cara perhitungan korelasi antar nilai yang telah didapatkan dari pernyataan-pernyataan kuesioner. Kriteria uji validitas yaitu dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0,05. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 110 responden, kemudian dapat dicari dengan rumus $df = N-2$, maka diperoleh angka r_{tabel} sebesar 0,1874.

Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Gaji

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Corellation</i> (r hitung)	r tabel	Validitas
Gaji (X1)	X1.1	0,630	0,1874	Valid
	X1.2	0,782	0,1874	Valid
	X1.3	0,777	0,1874	Valid
	X1.4	0,749	0,1874	Valid

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS 21

Berdasarkan dari hasil uji validitas tabel IV.4 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel X1 (Gaji) memiliki $r_{hitung} > 0,1874$, sehingga data pada seluruh butir pada variabel X1 (Gaji) adalah valid. Instrument kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Insentif

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Corellation</i> (r hitung)	r tabel	Validitas
Insentif (X2)	X2.1	0,652	0,1874	Valid
	X2.2	0,665	0,1874	Valid
	X2.3	0,669	0,1874	Valid
	X2.4	0,742	0,1874	Valid
	X2.5	0,710	0,1874	Valid

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS 21

Berdasarkan dari hasil uji validitas tabel IV.5 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel X2 (Insentif) memiliki r hitung $> 0,1874$, sehingga data pada seluruh butir pada variabel X2 (Insentif) adalah valid. Instrument kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Corellation</i> (r hitung)	r tabel	Validitas
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,683	0,1874	Valid
	Y1.2	0,726	0,1874	Valid
	Y1.3	0,749	0,1874	Valid
	Y1.4	0,675	0,1874	Valid
	Y1.5	0,723	0,1874	Valid
	Y1.6	0,730	0,1874	Valid
	Y1.7	0,800	0,1874	Valid
	Y1.8	0,567	0,1874	Valid
	Y1.9	0,610	0,1874	Valid
	Y1.10	0,575	0,1874	Valid
	Y1.11	0,573	0,1874	Valid
	Y1.12	0,614	0,1874	Valid

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS 21

Berdasarkan dari hasil uji validitas tabel IV.6 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki r hitung $> 0,1874$, sehingga data pada seluruh butir pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah valid. Instrument kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Corellation</i> (r hitung)	r tabel	Validitas
Motivasi Kerja (Z)	Z1.1	0,750	0,1874	Valid
	Z1.2	0,685	0,1874	Valid
	Z1.3	0,673	0,1874	Valid
	Z1.4	0,618	0,1874	Valid
	Z1.5	0,561	0,1874	Valid
	Z1.6	0,708	0,1874	Valid
	Z1.7	0,653	0,1874	Valid
	Z1.8	0,714	0,1874	Valid
	Z1.9	0,728	0,1874	Valid
	Z1.10	0,550	0,1874	Valid
	Z1.11	0,770	0,1874	Valid

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS 21

Berdasarkan dari hasil uji validitas tabel IV.7 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Z (Motivasi Kerja) memiliki r hitung $> 0,1874$, sehingga data pada seluruh butir pada variabel Z (Motivasi Kerja) adalah valid. Instrument kuesioner ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Nilai pada *Pearson Corellation* (r hitung) yang lebih besar dari r tabel menunjukkan bahwa suatu pernyataan kuesioner mampu mengukur variabel yang akan diukur, begitu juga sebaliknya jika nilai *Pearson Corellation* (r hitung) lebih kecil dari

nilai r tabel maka dapat dikatakan bahwa suatu pernyataan kuesioner tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Pearson Corellation* (r hitung) pada variabel gaji (X1), insentif (X2), kinerja karyawan (Y), dan motivasi kerja (Z) lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,1874 maka dapat dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel yang diteliti dan dapat digunakan dalam penelitian serta uji selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas dapat disebut juga sebagai kepercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya. Hasil dari Uji Reliabilitas Gaji(X1), Insentif (X2), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z) sebagai berikut:

Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Batas	Status
Gaji (X1)	0,719	0,7	Reliabel
Insentif (X2)	0,720	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,883	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,880	0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan metode uji *Cronbach's Alpha*, dimana ketentuan yang dipakai untuk nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* mendekati angka satu maka semakin tinggi keandalannya.

Berdasarkan hasil tabel IV.8 Uji reliabilitas variabel Gaji (X1) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,719, variabel Insentif (X2) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,720, variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,883, dan variabel Motivasi Kerja (Z) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,880, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrument pernyataan tersebut reliable karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,7 dan dapat dilanjutkan untuk uji berikutnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

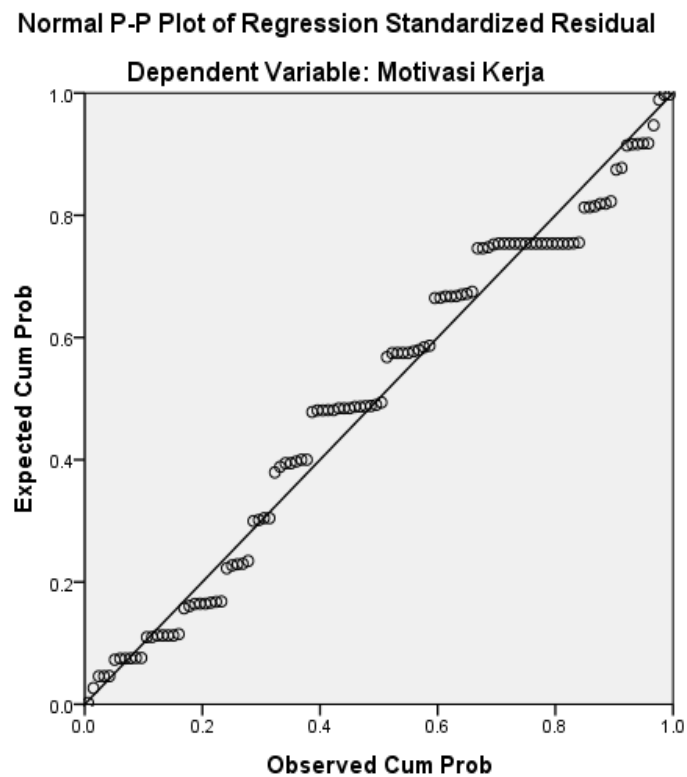
Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi dapat dikatakan layak atau tidak. Dalam uji asumsi klasik terdapat uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui suatu data dalam model regresi dikatakan normal yaitu melalui uji P-Plot dan Uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Uji P-Plot dapat dilakukan dengan menganalisis sebuah grafik persebaran titik-titik, apakah mendekati garis normal atau tidak. Apabila titik-titik mendekati garis normal maka data berdistribusi normal begitupun sebaliknya. Sedangkan, dilihat dari nilai *Kolmogorov Smirnov* sig > 0,05 berarti data residual berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas Persamaan I



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari gambar IV.1 Hasil uji normalitas P-Plot menunjukkan adanya penyebaran data yang mengikuti garis normal. Artinya data penelitian untuk model regresi sederhana ini berdistribusi normal.

Tabel IV.9 Hasil Uji Normalitas Persamaan I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

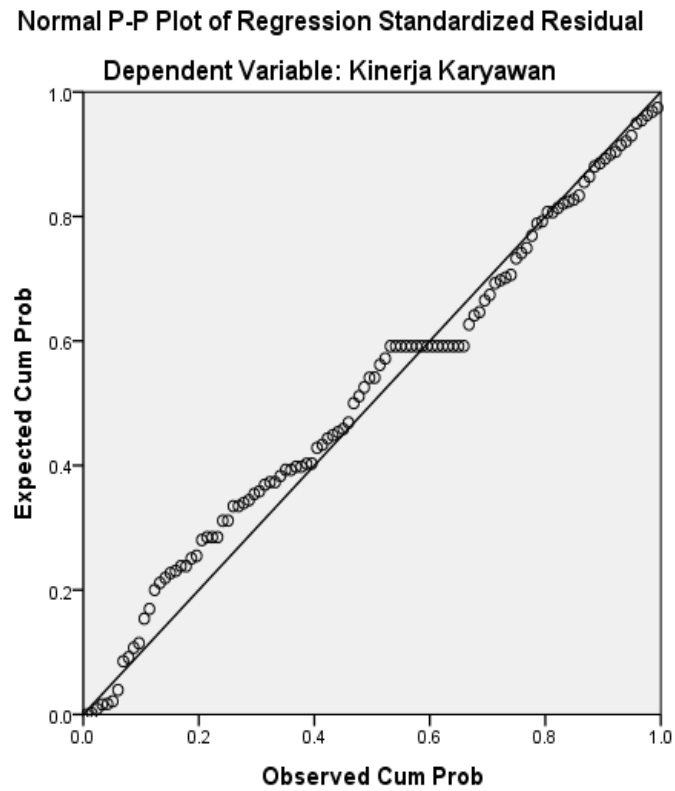
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.20063632
	Absolute	.096
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.007
Asymp. Sig. (2-tailed)		.262

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel IV.9 diketahui bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) p-value lebih besar dari 0,05 yaitu $0,262 > 0,05$. Pada table tersebut digunakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) untuk dibandingkan dengan nilai ketetapan ($\alpha = 0,05$). Dari nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,262 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian untuk regresi sederhana ini berdistribusi normal. Sehingga data ini dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas Persamaan II

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari gambar IV.2 hasil uji normalitas P-Plot menunjukkan adanya penyebaran data yang mengikuti garis normal. Artinya data penelitian untuk model regresi sederhana ini berdistribusi normal.

Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas Persamaan II**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63221504
	Absolute	.081
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.847
Asymp. Sig. (2-tailed)		.469

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel IV.10 diketahui bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) p-value lebih besar dari 0,05 yaitu $0,469 > 0,05$. Pada tabel tersebut digunakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) untuk dibandingkan dengan nilai ketetapan ($\alpha = 0,05$). Dari nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,469 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian untuk regresi sederhana ini berdistribusi normal. Sehingga data ini dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Apabila suatu model regresi terjadi multikolinearitas dapat menyebabkan tingginya variabel pada sampel, sehingga nilai standar error menjadi tinggi. Hal tersebut akan menyebabkan koefisien

pada uji t-hitung menjadi rendah atau lebih kecil dari t-tabelnya yang berarti akan tidak adanya hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka data regresi sudah baik atau tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel IV.11 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Gaji	0,866	1,155	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Insentif	0,866	1,155	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel IV.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel gaji yaitu 0,866 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel gaji yaitu 1,155 yang mana kurang dari 10. Untuk variabel insentif, nilai *tolerance*-nya sebesar 0,866 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,155 lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa model regresi 1 tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel IV.12 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Gaji	0,755	1,325	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Insentif	0,706	1,417	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,630	1,588	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel IV.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel gaji yaitu 0,755 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel gaji yaitu 1,325 yang mana kurang dari 10. Untuk variabel insentif, nilai tolerance-nya sebesar 0,706 yang mana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,417 lebih kecil dari 10. Dan variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,630 yang mana lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,588 yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian ini memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa model regresi 2 tidak terjadi multikoleniaritas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Dalam uji heterokedastisitas terdapat ketentuan bahwa jika $\text{sig} > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala Heterokedastisitas dan dapat disimpulkan bahwa model yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas. Jika nilai p value $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas, sebaliknya apabila nilai p value $< 0,05$ maka terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel IV.13 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan I

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Gaji	0,344	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Insentif	0,763	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel IV.13 dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) pada variabel gaji sebesar 0,344 menunjukkan bahwa lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05) dan variabel insentif memiliki nilai sig sebesar 0,763 yang mana lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel pada persamaan 1 aman dari heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel IV.14 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan II

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Gaji	0,340	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Insentif	0,103	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,915	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel IV.14 dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) pada variabel gaji sebesar 0,340 menunjukkan bahwa lebih dari 0,05 (Sig. > 0,05), variabel insentif memiliki nilai sig sebesar 0,103 yang mana lebih besar dari 0,05 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,915 menunjukkan bahwa lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel pada persamaan 2 aman dari heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dapat dilakukan pengujian berikutnya.

4.5 Uji Ketetapan Model

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh dari variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan jika nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka menunjukkan adanya pengaruh dari variabel independen (X) yang besar terhadap variabel dependen (Y). Begitu juga sebaliknya, jika nilai koefisien determinasinya kecil, maka menunjukkan adanya pengaruh variabel independen (X) yang kecil terhadap variabel dependen (Y).

Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.370	.359	4.23971

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel IV.15 dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,359 atau 35,9% dan sisanya sebesar 0,641 atau 64,1%. Artinya variabel independen yaitu gaji dan insentif dapat memberikan sumbangan pengaruh secara simultan (bersama-sama) sebesar 35,9% terhadap variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya 64,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel IV.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.518	3.68326

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaji, Insentif

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel IV.16 dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,518 atau 51,8% dan sisanya sebesar 0,482 atau 48,2%. Artinya variabel independen yaitu gaji, insentif, dan motivasi kerja dapat memberikan sumbangan pengaruh secara simultan (bersama-sama) sebesar 51,8% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan nilai signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 jika probabilitasnya < 0,05 maka terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dan begitupun sebaliknya. Berikut adalah tabel hasil uji F (simultan):

Tabel IV.17 Hasil Uji F Persamaan I**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1130.921	2	565.460	31.458	.000 ^b
Residual	1923.343	107	17.975		
Total	3054.264	109			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel IV.17 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 31,458 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel sebesar 3,081193 yang diperoleh dari perhitungan excel dengan rumus =FINV(α ,DF1,DF2). Nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu sebesar $31,458 > 3,081193$. Dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak. Terdapat pengaruh signifikan pada variabel gaji dan insentif terhadap motivasi kerja secara simultan. Model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain secara bersama-sama atau simultan gaji dan insentif secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

Tabel IV.18 Hasil Uji F Persamaan II**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1632.955	3	544.318	40.123	.000 ^b
Residual	1438.035	106	13.566		
Total	3070.991	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaji, Insentif

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel IV.18 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 40,123 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel sebesar 2,690303 yang diperoleh dari perhitungan excel dengan rumus =FINV(α ,DF1,DF2). Nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu sebesar $40,123 > 2,690303$. Dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak. Terdapat pengaruh signifikan pada variabel gaji, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Model regresi 2 tersebut dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Dengan kata lain secara bersama-sama atau simultan gaji, insentif, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan antara variabel gaji, insentif, dan motivasi kerja. Dengan diperoleh hasil uji regresi linear berganda melalui Software SPSS 21, sebagai berikut:

Tabel IV.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.649	4.879		1.568	.120
	Gaji	.968	.244	.328	3.974	.000
	Insentif	1.003	.203	.407	4.935	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel Coefficients di atas, dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Z = 7,649 + 0,968X_1 + 1,003X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada persamaan I di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai *constant* adalah sebesar 7,649 berarti apabila nilai variabel independen (gaji dan insentif) sama dengan 0 maka nilai dari motivasi kerja adalah sebesar 7,649. Sedangkan nilai koefisien gaji sebesar 0,968, berarti jika variabel gaji meningkat 1

satuan maka akan meningkatkan variabel motivasi kerja sebesar 0,968 satuan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel gaji yang ada di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia berkontribusi secara positif terhadap motivasi kerja, sehingga apabila pemberian gaji dilakukan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

Nilai koefisien insentif sebesar 1,003 yang berarti jika variabel insentif meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan variabel motivasi kerja sebesar 1,003 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif yang ada di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dapat berkontribusi secara positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga apabila perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawan, maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Dilihat dari nilai beta tersebut dapat diketahui bahwa variabel insentif memiliki kontribusi lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lain yang diuji.

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji dan insentif memiliki kontribusi pengaruh secara positif terhadap motivasi kerja. Yang mana apabila pemberian atau penerimaan gaji dan insentif sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang berlaku maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

Tabel IV.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan II**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.276	4.287		2.630	.010
1 Gaji	.523	.227	.176	2.306	.023
Insentif	.239	.196	.097	1.222	.224
Motivasi Kerja	.572	.084	.570	6.806	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel Coefficients di atas, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e_2$$

$$Y = 11,276 + 0,523X_1 + 0,239X_2 + 0,572Z$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada persamaan II di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai *constant* sebesar 11,276 artinya apabila nilai variabel gaji, insentif, dan motivasi kerja sama dengan nol (0) maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 11,276. Nilai koefisien gaji sebesar 0,523, yang artinya jika variabel gaji meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,523 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaji yang ada di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dapat berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila

pemberian gaji sesuai dengan ketentuan dan tepat waktu maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien insentif sebesar 0,239 yang berarti jika variabel insentif meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,239 atau 23,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Sehingga PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia perlu menjaga konsistensi dalam pemberian insentif terhadap karyawannya, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,572 yang berarti jika variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,572 atau 57,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja para karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Sehingga PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia perlu menjaga motivasi kerja karyawannya supaya dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji, insentif, dan motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Yang mana apabila gaji dan insentif diberikan sesuai ketentuan, serta motivasi kerja dapat dijaga maka akan menimbulkan pengaruh meningkatnya kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

4.7 Uji T (Uji Signifikasi)

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dan melihat nilai probabilitasnya, jika t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, begitu juga sebaliknya. Berikut hasil uji T yang telah diolah dengan SPSS 21:

Tabel IV.21 Hasil Uji T Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.649	4.879		1.568	.120
Gaji	.968	.244	.328	3.974	.000
Insentif	1.003	.203	.407	4.935	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV.21 telah diketahui nilai signifikansi dari kedua variabel independen yaitu gaji dan insentif terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja adalah kurang dari 0,05 (< 0,05).

Nilai probabilitas gaji sebesar 0,000 < 0,05 dan t hitung sebesar 3,974 > 1.982597 (t tabel). Nilai t tabel tersebut diperoleh dari perhitungan excel dengan rumus =TINV(α ,derajat kebebasan) dimana α merupakan probabilitas sedangkan derajat kebebasan diperoleh dengan perhitungan N-k. N adalah jumlah keseluruhan sampel

dan k adalah jumlah variabel. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Kemudian angka tersebut dibandingkan dengan t hitung. Hipotesis 1 (H1) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaji (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Dengan demikian, semakin baik pemberian atau penerimaan gaji oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

Nilai probabilitas insentif sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $4,935 > 1.982597$ (t tabel). Hipotesis 2 (H2) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Dengan demikian, semakin baik dan sesuai dalam pemberian insentif kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

Tabel IV.22 Hasil Uji T Persamaan II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.276	4.287		2.630	.010
1 Gaji	.523	.227	.176	2.306	.023
Insentif	.239	.196	.097	1.222	.224
Motivasi Kerja	.572	.084	.570	6.806	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel IV.22 telah diketahui nilai signifikansi dari ketiga variabel independen yaitu gaji sebesar $0,023 < 0,05$, insentif sebesar $0,224 > 0,05$, dan motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Nilai probabilitas gaji sebesar $0,023 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,306 > 1,982597$ (t tabel). Nilai t tabel dapat diperoleh melalui perhitungan excel yaitu $=TINV(\alpha, \text{derajat kebebasan})$ dimana α merupakan probabilitas sedangkan derajat kebebasan diperoleh dengan perhitungan $N-k$. N adalah jumlah keseluruhan sampel dan k adalah jumlah variabel. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Kemudian angka tersebut dibandingkan dengan t hitung. Hipotesis 3 (H3) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), berarti semakin baik dan tepat waktu dalam pemberian gaji kepada para karyawan, maka akan semakin baik kualitas kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

Nilai probabilitas insentif sebesar $0,224 > 0,05$ dan t hitung sebesar $1,222 < 1,982597$ (t tabel). Nilai t tabel dapat diperoleh melalui perhitungan excel yaitu $=TINV(\alpha, \text{derajat kebebasan})$ dimana α merupakan probabilitas sedangkan derajat kebebasan diperoleh dengan perhitungan $N-k$. N adalah jumlah keseluruhan sampel dan k adalah jumlah variabel. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis 4 (H4) ditolak. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), berarti

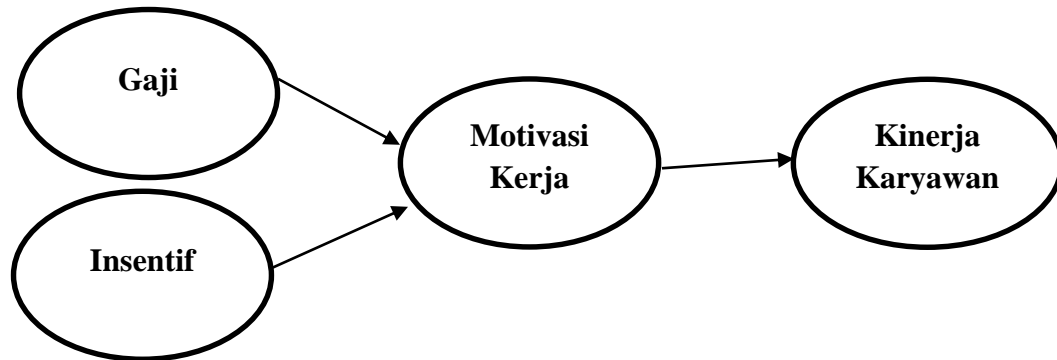
pemberian insentif terhadap karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia tidak mempengaruhi tingkat kualitas kinerja karyawan.

Nilai probabilitas motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $6,806 > 1,982597$ (t tabel). Nilai t tabel dapat diperoleh melalui perhitungan excel yaitu $=TINV(\alpha, \text{derajat kebebasan})$ dimana α merupakan probabilitas sedangkan derajat kebebasan diperoleh dengan perhitungan $N-k$. N adalah jumlah keseluruhan sampel dan k adalah jumlah variabel. Dengan menggunakan tingkat signifikansi $0,05$. Hipotesis 5 (H_5) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), berarti semakin tinggi tingkat motivasi karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia, maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kualitas kinerja karyawannya.

4.8 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2012). Variabel dalam penelitian ini yaitu gaji dan insentif sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh mediasi. Analisis jalur dapat membantu dalam mengetahui besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara memperhatikan besarnya koefisien (Febrianto & Muchtolifah, 2022).

Gambar IV.3 Struktur Analisis Jalur



Dalam penelitian ini terdapat 2 persamaan untuk menyelesaikan perhitungan analisis jalur, antara lain:

Tabel IV.23 Hasil Uji Jalur Persamaan I

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.649	4.879		1.568	.120		
1 Gaji	.968	.244	.328	3.974	.000	.866	1.155
Insentif	1.003	.203	.407	4.935	.000	.866	1.155

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu:

$$Z = a_1 + B_1X_1 + B_2X_2 + e_1$$

$$Z = 7,649 + 0,968X_1 + 1,003X_2$$

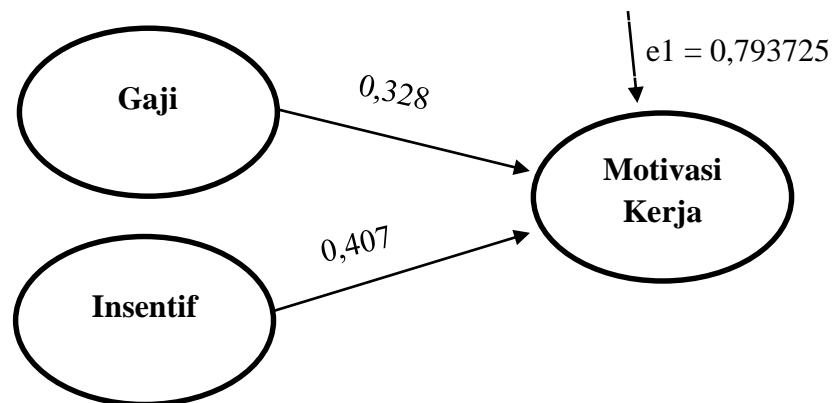
Dilihat dari nilai signifikansi gaji sebesar $0,000 < 0,05$ begitu juga dengan variabel insentif yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaji dan insentif secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Nilai e_1 pada persamaan regresi I dihitung dengan rumus berikut:

$$e_1 = \sqrt{1 - R \text{ Square}} = \sqrt{1 - 0,370} = 0,793725. \text{ Kemudian angka } 0,793725$$

dimasukkan ke dalam model persamaan regresi I sehingga menjadi $Z = 7,649 + 0,968X_1 + 1,003X_2 + 0,793725$. Berarti apabila variabel gaji meningkat 1 satuan maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,968 dengan *error* 0,793725. Sedangkan, untuk variabel insentif ketika mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 1,003 dengan *error* 0,793725.

Diperoleh diagram jalur struktur I sebagai berikut:



Berikut adalah tabel hasil dari uji jalur persamaan regresi II yaitu pengaruh antara gaji, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

Tabel IV.24 Hasil Uji Jalur Persamaan II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.276	4.287		2.630	.010		
1 Gaji	.523	.227	.176	2.306	.023	.755	1.325
Insentif	.239	.196	.097	1.222	.224	.706	1.417
Motivasi Kerja	.572	.084	.570	6.806	.000	.630	1.588

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi II antara lain:

$$Y = a_1 + B_3X_1 + B_4X_2 + B_5Z + e_2$$

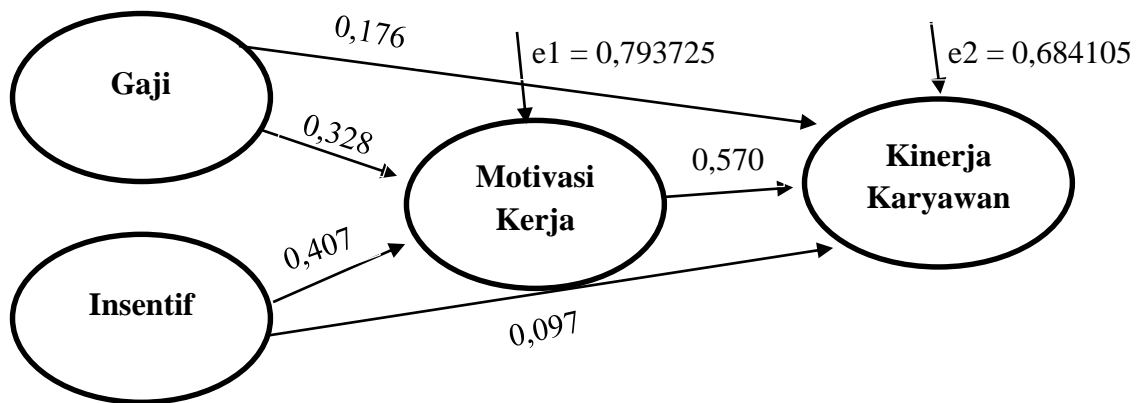
$$Y = 11,276 + 0,523X_1 + 0,239X_2 + 0,572Z$$

Dilihat dari nilai signifikansi variabel gaji dan motivasi kerja memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikansi variabel insentif sebesar $0,224 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai e_2 pada persamaan regresi II dihitung dengan rumus berikut:

$e_1 = \sqrt{1 - R \text{ Square}} = \sqrt{1 - 0,532} = 0,684105$. Kemudian angka 0,684105 dimasukkan ke dalam model persamaan regresi II sehingga menjadi $Y = 11,276 + 0,523X_1 + 0,239X_2 + 0,572Z + 0,684105$. Berarti apabila variabel gaji meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,523 dengan *error* 0,684105.

Untuk variabel insentif, jika mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,239 dengan error 0,684105. Dan apabila variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,572 dengan error 0,684105. Diperoleh diagram jalur struktur 2 sebagai berikut:



Tabel IV.25 Ringkasan Hasil Uji Jalur

Variabel	Terhadap Z	Terhadap Y (Langsung)	Tidak Langsung	Pengaruh Total
X1	0,328	0,176	0,057728	0,233728
X2	0,407	0,097	0,039479	0,136479
Z	-	0,570	-	-
e1	0,793725			
e2	0,684105			

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Pengaruh langsung variabel gaji dan insentif terhadap motivasi kerja masing-masing sebesar 0,328 dan 0,407. Sedangkan pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,570.
- 2) Pengaruh langsung variabel gaji terhadap kinerja karyawan sebesar 0,176 dan pengaruh tidak langsung variabel gaji terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,057728. Sehingga dapat diperoleh pengaruh total variabel gaji terhadap kinerja karyawan sebesar 0,233728.
- 3) Pengaruh langsung variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,097 dan pengaruh tidak langsung variabel insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,039479. Sehingga dapat diperoleh pengaruh total variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,136479.

4.9 Uji Sobel

Untuk menguji hipotesis mediasi atau variabel intervening dapat dilakukan dengan menggunakan uji sobel. Uji sobel ini dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel X dan Y melewati variabel Z. Uji sobel dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel. Dasar dari pengambilan keputusan uji sobel yaitu dengan nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terjadi pengaruh mediasi. Berikut terdapat mediasi yang akan diuji:

Pengaruh gaji (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui mediasi motivasi kerja (Z).

Diketahui: $\alpha_1 = 0,968$; $s\alpha_1 = 0,244$; $b = 0,572$; $sb = 0,084$

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,572^2 \cdot 0,244^2 + 0,968^2 \cdot 0,084^2 + 0,244^2 \cdot 0,084^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,327184 \cdot 0,059536 + 0,937024 \cdot 0,007056 + 0,059536 \cdot 0,007056}$$

$$Sab = \sqrt{0,019479 + 0,006611 + 0,000420}$$

$$Sab = \sqrt{0,02651}$$

$$Sab = 0,162818$$

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{0,968 \cdot 0,572}{0,0162818}$$

$$t = \frac{0,553696}{0,016281} = 34,0087$$

Dari nilai t hitung pada uji sobel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 34,0087 yang mana lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,982597 ($34,0087 > 1,982597$) sehingga hipotesis 6 (H6) dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi pengaruh antara variabel gaji (X1) dengan kinerja karyawan (Y).

Pengaruh insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui mediasi motivasi kerja (Z).

Diketahui: $\alpha_2 = 1,003$; $s\alpha_2 = 0,203$; $b = 0,572$; $sb = 0,084$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_{a^2} + a^2 S_{b^2} + S_{a^2} S_{b^2}}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,572^2 \cdot 0,203^2 + 1,003^2 \cdot 0,084^2 + 0,203^2 \cdot 0,084^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,327184 \cdot 0,041209 + 1,006,0009 \cdot 0,007056 + 0,041209 \cdot 0,007056}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,013482 + 70,983 + 0,000290}$$

$$S_{ab} = \sqrt{70,983,13772}$$

$$S_{ab} = 266,426$$

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{1,003 \cdot 0,572}{266,426}$$

$$t = \frac{0,573716}{266,426} = 0,00215338$$

Dari nilai t hitung pada uji sobel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,002153378 yang mana lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,982597 ($0,002153378 < 1,982597$) sehingga hipotesis 7 (H7) ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif tidak mampu memediasi pengaruh antara variabel insentif (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

4.10 Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian dan perhitungan mengenai analisis pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebagai berikut:

4.10.1 Pengaruh Gaji terhadap Motivasi kerja

Diketahui hasil dari pengujian variabel gaji (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,974 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari angka tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung $3,974 > 1,982597$ (t tabel) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima, bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, semakin baik pemberian atau penerimaan gaji yang tepat waktu maka akan semakin meningkatkan

motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2018) tentang pengaruh gaji terhadap motivasi kerja yang mana dalam penelitiannya tersebut memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan gaji terhadap motivasi kerja.

Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa pemberian gaji dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Sebagian besar responden atau karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia memiliki motivasi kerja yang tinggi setelah mendapatkan gaji yang sesuai dan tepat waktu, sebab sarana tersebut dapat memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan. PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dapat lebih mempertahankan konsistensi dalam pemberian gaji sebagai salah satu bentuk penghargaan terhadap karyawan agar motivasi kerja karyawan semakin meningkat dan kinerjanya lebih optimal. Sehingga teori Hierarki Maslow dapat mendasari penelitian gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja, seorang pekerja atau karyawan membutuhkan suatu penghargaan atau imbalan atas kinerja yang telah mereka lakukan terhadap perusahaan guna sebagai pemenuhan kebutuhannya. Motivasi kerja yang tinggi akan tercipta dari mereka yang merasakan bahwa pemberian penghargaan berupa gaji yang didapatkan dari PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia sesuai sehingga kebutuhan mereka dapat terpenuhi dengan semestinya. Adanya kondisi dimana pemberian gaji mengalami keterlambatan selama adanya pandemic covid-19, perusahaan menyesuaikan dengan kondisi yang ada dalam proses pemberian gaji agar tetap memenuhi hak yang seharusnya karyawan dapatkan sesuai dengan kinerja

mereka. Dengan kondisi tersebut para karyawan berusaha untuk memaksimalkan masing-masing hak dan kewajiban mereka agar motivasi kerja mereka tetap terjaga.

4.10.2 Pengaruh Insentif terhadap Motivasi kerja

Diketahui hasil pengujian variabel insentif (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,935 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari angka tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung $4,935 > 1,982597$ (t tabel) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan hipotesis 2 diterima, bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik dan sesuai dalam pemberian insentif kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan ketentuan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laboso (2015) tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja yang mana dalam penelitiannya tersebut memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan insentif terhadap motivasi kerja.

Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Sebagian besar responden atau karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia akan memiliki motivasi kerja yang tinggi setelah mendapatkan insentif dari perusahaan. Insentif tersebut merupakan salah satu faktor pendorong yang diberikan kepada karyawan jika target penjualan dalam waktu 1 bulan dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan. PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dapat lebih memperhatikan dalam

pemberian insentif kepada para karyawan, sebab insentif sebagai salah satu bentuk penghargaan agar motivasi kerja karyawan semakin meningkat. Sehingga teori Taylor dapat mendasari penelitian insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja, teori tersebut mengungkapkan bahwa seorang pekerja atau karyawan di suatu perusahaan dapat termotivasi oleh adanya insentif finansial untuk menjadi lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi akan tercipta dari para karyawan yang merasakan bahwa pemberian penghargaan berupa insentif yang didapatkan dari PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia sesuai dengan target kinerja yang telah mereka capai. Karyawan pada perusahaan tersebut akan mendapatkan insentif material dengan mencapai target penjualan selama 1 bulan dengan menjual kurang lebih 30-40 box produk brownies cinta, selama adanya pandemic covid-19 target penjualan dalam 1 bulan jarang terpenuhi, maka insentif yang didapatkan tidak menentu. Dengan kondisi tersebut berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

4.10.3 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui hasil dari pengujian variabel gaji (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,306 dengan hasil signifikansi sebesar 0,023. Dari angka tersebut diketahui bahwa nilai t hitung $2,306 > 1,982597$ (t tabel) dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan hipotesis 3 diterima, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pemberian atau penerimaan gaji yang sesuai dengan ketentuan akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin konsisten dan

tepat waktu dalam pemberian gaji atas balas jasa yang telah karyawan lakukan terhadap perusahaan maka akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2021) yang mana gaji memiliki pengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa pemberian gaji dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Sebagian besar responden atau karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia memiliki tingkat kinerja yang tinggi setelah mendapatkan gaji yang sesuai dan tepat waktu, sebab sarana tersebut dapat memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan. PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia dapat lebih memperhatikan dan menjaga konsistensi dalam pemberian gaji terhadap karyawannya sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas kinerja yang telah mereka lakukan agar tingkat kinerja karyawan semakin optimal. Sehingga teori Hierarki Maslow dapat mendasari penelitian gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seorang pekerja atau karyawan membutuhkan suatu penghargaan atau imbalan atas kinerja yang telah mereka lakukan terhadap perusahaan guna sebagai pemenuhan kebutuhannya. Tingkat kinerja karyawan yang optimal dan konsisten akan tercipta dari mereka yang merasakan bahwa pemberian penghargaan berupa gaji yang didapatkan dari PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan sehingga karyawan lebih produktif dan kebutuhan mereka dapat terpenuhi dengan semestinya. Dengan kondisi yang tidak menentu dalam pemberian gaji selama adanya pandemic covid-19, perusahaan tetap memaksimalkan dengan

menyesuaikan kondisi dalam pemberian gaji kepada para karyawan agar kinerja tetap terjaga dengan maksimal.

4.10.4 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui hasil pengujian dari variabel insentif (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,222 dengan nilai signifikansi sebesar 0,224. Dari angka tersebut diketahui bahwa nilai t hitung $1,222 < 1,982597$ dan nilai signifikansi $0,224 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan hipotesis 4 ditolak, bahwa berpengaruh positif tetapi tidak signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Artinya faktor pemberian insentif kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap tingkat kerjanya.

Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa pemberian insentif tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia secara signifikan. Responden tidak setuju bahwa tingkat kinerja atau baik buruknya kualitas kerjanya ditentukan atau diukur dengan faktor insentif yang mereka terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teori Hierarki Maslow tidak dapat mendasari variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian terdapat faktor lain yang dapat memicu tingkat kualitas kinerja para karyawan di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Faktor-faktor yang lebih dominan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut yaitu pada tingkat pemberian gaji setiap bulannya dan kondisi lingkungan kerja atau hubungan antar sesama karyawan yang lebih berpengaruh terhadap kinerja mereka.

4.10.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui hasil dari variabel motivasi kerja (Z) memiliki nilai t hitung sebesar 6,806 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari angka tersebut diketahui bahwa nilai t hitung $6,806 > 1,982597$ (t tabel) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hipotesis 5 diterima, bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan dapat meningkat dan lebih berkualitas ketika motivasi kerja karyawan tinggi. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka akan memberikan pengaruh kepada tingkat kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia. Sebagian besar responden atau karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia setuju bahwa tingkat motivasi kerja yang baik akan memberikan dampak terhadap kinerja yang lebih optimal. PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia wajib mempertahankan dan memperhatikan faktor pemicu peningkatan motivasi kerja karyawan yaitu dengan pemberian penghargaan atau balas jasa berupa imbalan terhadap para karyawan agar tingkat kinerjanya optimal. Sehingga teori Hierarki Maslow dapat mendasari penelitian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan akan terbentuk apabila tingkat kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, dan kebutuhan sosial dapat terpenuhi,

maka seorang karyawan tersebut akan berusaha untuk meningkatkan performa kinerjanya. Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dengan terbentuknya motivasi dalam diri sendiri akan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan, kemudian motivasi dari luar berupa faktor pemberian gaji dan insentif atau lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan antar rekan kerja yang baik. Faktor-faktor motivasi kerja tersebut yang menciptakan tingkat kinerja mereka lebih maksimal dan optimal.

4.10.6 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Diketahui hasil perhitungan uji sobel dari gaji (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 34,0087. Dari angka tersebut diketahui bahwa nilai t hitung $34,0087 > 1,982597$. Hal tersebut mendukung hipotesis 6 diterima, bahwa terdapat pengaruh mediasi antara gaji dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya seorang karyawan akan memiliki tingkat kualitas kinerja yang tinggi apabila mereka merasakan keadilan dan ketepatan dalam pemberian gaji atas balas jasa yang telah mereka lakukan terhadap perusahaan, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sampurno (2020) yang mana hasil dari penelitian tersebut motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi atau intervening antara gaji ke kinerja karyawan.

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pemberian gaji dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat motivasi kerjanya. Sebagian besar responden atau

karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia setuju bahwa ketepatan dan keadilan dalam pemberian gaji dapat memenuhi kebutuhan finansialnya, dimana hal tersebut dapat menumbuhkan motivasi kerja dalam diri seorang karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya secara optimal terhadap perusahaan. Sehingga teori Hierarki Maslow dapat mendasari penelitian gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dimana tingkat kinerja karyawan tersebut dapat ditumbuhkan melalui motivasi kerja yang akan terbentuk apabila kebutuhan finansial dapat terpenuhi. Kemudian, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia merasakan bahwa pemberian gaji tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan akan meningkatkan siklus kinerja mereka melalui motivasi kerja dan semangat kerja yang tinggi.

4.10.7 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Diketahui hasil perhitungan dari uji sobel variabel insentif (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,00215338. Dari angka tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung $0,00215338 < 1,982597$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 7 ditolak, tidak terdapat pengaruh mediasi antara insentif dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa insentif tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sebagian besar responden atau karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia tidak setuju bahwa pemberian insentif akan memberikan pengaruh terhadap tingkat motivasi kerjanya agar kinerja mereka lebih optimal. Pemberian insentif dalam PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia tidak bersifat tetap,

insentif akan diberikan sesuai dengan target penjualan perbulan yang telah ditentukan, jika target penjualan tersebut terpenuhi maka akan mendapatkan insentif yang sesuai dan apabila target tidak terpenuhi maka tidak akan mendapatkan insentif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teori Taylor tidak dapat mendasari variabel insentif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan demikian terdapat faktor lain yang dapat memediasi pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia) dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap motivasi kerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.
4. Tidak berpengaruh secara signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia, dikarenakan pemberian insentif dalam perusahaan tersebut tidak tetap atau insentif akan diberikan apabila target penjualan dalam 1 bulan dapat terpenuhi.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.

6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dikarenakan pemberian insentif tidak tetap dan tidak besar berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah disusun dan dilaksanakan dengan baik dan bersungguhsungguh, namun peneliti menyadari masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini.

Diantaranya:

1. Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada gaji dan insentif sehingga masih terdapat beberapa variabel lain yang kemungkinan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar penelitian ini.
2. Penelitian ini masih sederhana, masih pada jawaban setuju atau tidak setuju, sehingga belum dapat melihat hal lain yang mendukung jawaban dari pertanyaan penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini diharapkan pimpinan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia kiranya lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawannya melalui peningkatan motivasi kerja seorang karyawan karena faktor gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja mereka. Meskipun variabel gaji yang lebih dominan berpengaruh positif dan signifikan, pimpinan juga harus lebih memperhatikan peningkatan variabel insentif karena variabel tersebut juga mempunyai kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan agar kinerjanya lebih optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi peneliti selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agbenyegah, G. K. (2019). Effect of Financial and Non- Financial Rewards on Employee Motivation in Financial Institution in Ghana. *International Journal of Innovative Research and Development*, 8(8), 121–130. <https://doi.org/10.24940/ijird/2019/v8/i8/jul19029>
- Alfandi, A. (2017). The Role of the Incentives and Reward System in Enhancing Employee ' s Performance “ A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions ”. *International Journal of Academic Research in Business and Social, April 2014*. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v4-i4/788>
- Alfarizi, A., Suharini, & Hastasari, R. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja pada PT Ganda Mady Indotama. *Jurnal Akrab Juara*, 7(8.5.2017), 2003–2005. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Andriyano, F., Efani, A., & Riniwati, H. (2013). Analisis Faktor-faktor Produksi Usaha Pembesaran Udang Vanname (Litopenaeus vannamei) di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan Jawa Timur: Pendekatan Fungsi Cobb-Douglass. *Jurnal ECSOFiM*, 1(1), 82–96.
- Anhar, B., Soehardi, & Tauoiq, A. (2021). Korelasi gaji , disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13, 81–89. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i1.9426>
- Anhar, B., Soehardi, & Taupiq, A. (2021). JURNALMANAJEMEN Korelasi gaji , disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13 (1)(May), 81–89. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i1.9426>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arsi, A. (2021). Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss. *OSF Preprints*, 1–8. <https://osf.io/m3qxs>
- Asaari, M. H., Mat Desa, N., & Subramaniam, L. (2019). Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade

- Agency Employees. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 48. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n4p48>
- Ayu, D. K., & Sinaulan, H. J. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Ekonomi*, 20, 373–383.
- Badrolhisam, N. I., Zulkipli, N., Selangor, U., & Campus, P. A. (2019). Employee Career Decision Making: The Influence Of Salary And Benefits , Work Environment And Job. *Journal of Academia*, 7(1), 41–50.
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(5), 134–143. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n5.711>
- Dangnga, M. T., & Ramli, M. (2013). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 1(1), 134–150.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Enggarwati, K., Sunaryo, H., & Farida, E. (2022). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 47, 32–38.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72–86.
- Febrianto, D., & Muchtolifah. (2022). Pengaruh PAD, DAU, dan DAK Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dengan Kemiskinan Sebagai Variabel Intervening di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 8(1). <https://doi.org/10.34006/jmbi.v8i2.111>
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2019). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Integrative Business & Economics*, 9(4), 64–81. www.telkom.co.id
- Garvey Orji MAMN, M., Abba Boman, S., Garvey ORJI, M., & Ebere Ezimmuo, M. (2019). Effect of financial incentives on employee work habit and performance in Nigerian public enterprises. *International Journal of Research in Finance and Management*, 2(2), 13–22.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20* (P.

Harto (ed.); Edisi 6). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- González-González, T., & García-Almeida, D. J. (2021). Frontline employee-driven innovation through suggestions in hospitality firms: The role of the employee's creativity, knowledge, and motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102877>
- Ilham, B. U. (2022). The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 3(3), 249–262.
- Indriani, D., Wahono, B., & Primanto, A. B. (2021). Pengaruh Gaji dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis dan Perawat pada Klinik Rumah Luka di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(03).
- Irawan, M. R. N. (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*, 1(1), 36–41.
- Iskandar, K. F., Tumbuan, W. J., & Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja , Kualitas Kehidupan Kerja , Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Air Manado Analysis of Work Involvement , Work Life Quality , and Incentives on Employee Performance in Pt . Manado Air. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Iskandar, K. F., Tumbuan, W. J. F. A., & Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja , Kualitas Kehidupan Kerja , Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Air Manado. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 7(3), 2821–2830.
- Janna, N. M. (2020). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS. *Artikel : Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar*, 18210047, 1–13.
- Kalam, A. L., Siti, A., & Jannah, R. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar. 7(2).
- Khoiruman; Purba, S. D. A. (2020). Pengaruh Green Product, Green Price, dan Green Advertising Terhadap Keputusan Pembelian Produk Essential Oil Di Rumah Atsiri Indonesia. *Journal Of Business And Management*, 7(1), 46–54. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/kelola/article/view/645>
- Komalasari, I., & Ismawati. (2022). Pengaruh Gaji , Bonus dan Fasilitas terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *SAMALEWA (Jurnal Riset Dan Kajian Manajemen)*, 2(1), 78–89.
- Kurniawan, A., Yunus, M., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja

- Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(3).
- Laboso, A. H. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Poso. *Jurnal EKOMEN*, 15(1), 47–52.
- Marhumi, S., & Nugroho, H. S. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, 6(2), 183–194.
- Muhdi, M. I., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al- Asy ' Ariyyah. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(3), 253–263.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Noviyanti, I. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Cv Usaha Mandiri Jakarta Selatan. 1(1), 21–32.
- Nurlida, & Jaenab. (2022). Pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. sunlife financial cabang bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 263–269.
- Nurmansyah, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung. *Atrabis*, 86–97.
- Pasaribu, C., & Irsutami. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam*, 3(1), 69–73.
- Purba, S. Y., & Rahadi, D. R. (2021). Evaluasi Pemberian Upah Dan Insentif Karyawan Pada Perusahaan Pt Multi One Plus Dimasa Pandemi. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 34(1), 84–90.
- Purwati, A. A., & Kurniawan, J. (2018). Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. *Cano Economos*, 7(1), 16–24.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79.
- Risda Lestari, A., Aziz Firdaus, M., & Tinakartika Rinda, R. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Rachmatulaily Jurnal Manager*, 4(1), 28–33. <http://ejournal.uika->

bogor.ac.id/index.php/MANAGER

- Rumondor, R. D. (2021). Pengaruh Kenaikan Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Sampurno, B., Sumadi, & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Gaji , Tunjangan , Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(2), 194–205.
- Sampurno, B., Sumadi, S., & ... (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. ... *Sains Manajemen Dan ...*, 10(2), 194–205. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4114>
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Setyawati, N. W., & Komariah, N. (2020). Investigating the Effect of Promotion and Incentives on Employee Performance. *TEST: Engineering & Management*, 83(25136), 25136–25144.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *Universitas Puteran Batam*, 6(2), 22–49.
- Siregar, I. H. (2020). Pengaruh Insentif , Disiplin , Pengawasan , dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganessa Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 13–14.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto. 4, 698–712.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlith, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Sutopo (ed.);

Edisi Kedu). Penerbit Alfabeta.

- Sukarji. (2015). Mediasi Motivasi Kerja dalam Menganalisis Peengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 04(3), 83–90.
- Tarigan, I. (2018). Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Lestari Cemerlang Sukses Medan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 67–81.
<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4114>
- Turangan, O. W., Kojo, C., & Mintardjo, C. M. (2017). Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntans*, 5(3).
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Welan, C. E., Taroreh, R. N., Uhing, Y., Perubahan, P., Budaya, D. A. N., Terhadap, O., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2020). Pengaruh manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 21–30.
- Widhianingrum, W. (2018). the Effect of Giving Incentives To Employee Performance Pt. Bpr Ekadharma Magetan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2(04). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v2i04.359>
- Zahro, F. M., HP, A., & Amin, S. (2020). Influence Of Leadership, Motivation, Salary, And Incentive Toward Employee Performance Pt. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. *Journal of Management and Businnes Application*, 3(1), 292–301.
- Zeb, A., Rehman, S., Saeed, G., & HamidUllah. (2019). *A Study of the Relationship between Reward and Recognition and employees Job Satisfaction: A Literature Review Alam Zeb*. 7(2), 278–291.

Lampiran 1

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp. (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-003/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/01/2023 Sukoharjo, 03 Januari 2023
 Lamp. :
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
 PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **RISDIAN SAPUTRI**
 NIM : 195211239
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia)
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Wakil Dekan Bidang Akademik
 dan Kelembagaan

Dr. Awan Kostrad Diharjo, S.E. MAg
NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

Lampiran 2
Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.
Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia
Ditempat,

Dengan Hormat,

Saya Risdian Saputri, mahasiswi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta mengharapkan kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner ini. Adapun kualifikasi/persyaratan responden yang dibutuhkan yakni:

1. Merupakan karyawan/karyawati aktif PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia.
2. Telah bekerja di PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia paling tidak sekurang-kurangnya 3 bulan.
3. Usia minimal 20 tahun.

Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Kuesioner ini adalah alat pengumpulan data dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul: "Analisis Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan dengan Motivasi Keja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia)".

Peneliti,

Risdian Saputri
NIM. 19.52.11.239

1. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikan tanda checklist (√) pada pernyataan yang anda anggap sesuai dan setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Keterangan:

SS (Sangat Setuju)

N (Netral)

S (Setuju)

STS (Sangat Tidak Setuju)

TS (Tidak Setuju)

2. Identitas Responden

Nama:

Usia:

20 - 25 th

26 - 30 th

> 30 th

Lamanya bekerja:

< 1 Tahun

1 s.d 5 Tahun

6 s.d 11 Tahun

> 11 Tahun

Jabatan:

3. Pengisian Kuesioner

Variabel Gaji (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan memberikan gaji secara rutin kepada saya setiap bulannya sesuai dengan ketentuan					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab saya					
3.	Gaji yang saya terima sesuai dengan prinsip keadilan					
4.	Ketepatan dalam pemberian gaji meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					

Variabel Insentif (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan					
2.	Lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan tersebut mempengaruhi insentif yang diberikan					

3.	Saya merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan					
4.	Pemberian Insentif oleh perusahaan sudah cukup layak					
5.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan karyawan					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					
5.	Saya memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal					
6.	Saya memegang erat komitmen kerja terhadap perusahaan					

7.	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan					
8.	Output atau upah yang saya terima sesuai dengan hasil kerja yang saya lakukan					
9.	Atasan saya selalu memperhatikan dan memberikan kritik serta saran atas pekerjaan yang saya lakukan					
10.	Adanya evaluasi bersama terhadap kinerja yang telah karyawan lakukan					
11.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang sedang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
12.	Adanya hubungan dan komunikasi yang baik dengan saling menghargai antara atasan dengan karyawan sangat penting dalam lingkungan kerja					

Variabel Motivasi Kerja (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Fasilitas kerja sudah lengkap dan memenuhi standar dalam mendukung proses penyelesaian tugas kantor					
2.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan					
3.	Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua					
4.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini dapat menerima saya sebagai partner yang baik					
5.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya					
6.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan perusahaan					
7.	Saya merasa senang apabila pengabdian atau pekerjaan saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan					

8.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
9.	Atasan saya dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik					
10.	Bagi saya penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai adalah penting					
11.	Perusahaan saya memberikan jenjang karier yang baik					

Lampiran 3
Data Tabulasi Kuesioner Penelitian
Tabulasi Data Penelitian Gaji (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X1
5	5	5	5	20
4	5	5	4	18
5	5	4	5	19
4	5	5	4	18
5	5	4	5	19
4	4	3	3	14
5	5	5	5	20
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
4	4	3	5	16
4	4	4	3	15
5	5	5	5	20
5	5	5	3	18
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
5	3	4	4	16
4	5	5	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	4	4	18
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
5	3	4	4	16
5	5	3	5	18
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20

5	4	5	5	19
5	4	4	5	18
5	3	4	5	17
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	3	4	17
5	5	5	5	20
3	3	3	4	13
5	5	4	4	18
4	5	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	3	5	18
5	4	3	4	16
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	5	5	4	18
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
5	4	4	5	18
5	4	4	4	17
5	4	4	4	17
5	5	5	4	19
4	4	4	5	17
4	4	3	4	15
4	4	4	3	15

4	4	3	4	15
5	5	5	5	20
4	4	5	4	17
5	5	5	4	19
4	5	4	5	18
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
5	5	4	5	19
4	5	5	5	19
5	5	5	5	20
5	4	4	4	17
5	5	5	5	20
4	4	3	3	14
5	4	4	5	18
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	5	5	5	19
5	4	4	3	16
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	3	3	2	13
5	5	5	5	20
3	4	4	5	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16

5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
5	4	5	5	19
4	4	4	5	17

Tabulasi Data Penelitian Insentif (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
5	4	5	5	4	23
4	4	4	5	5	22
5	4	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	3	4	4	19
4	4	5	5	5	23
3	4	4	4	4	19
4	5	5	4	4	22
4	5	5	5	5	24
4	4	4	5	4	21
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	23
5	5	4	4	4	22
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
4	5	4	4	4	21
5	4	5	4	4	22
4	5	4	5	4	22
3	4	4	3	3	17
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
4	5	5	5	5	24
4	5	3	4	4	20
5	4	4	5	4	22
3	5	4	3	5	20
4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
4	4	4	5	5	22
5	5	5	4	4	23

4	4	5	5	4	22
4	3	4	3	4	18
4	4	5	4	5	22
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	5	20
5	4	4	3	3	19
4	5	4	4	4	21
5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	5	24
4	3	4	3	4	18
5	5	5	5	5	25
3	5	4	4	4	20
5	4	3	4	5	21
4	4	3	4	5	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	3	18
5	5	4	4	5	23
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
4	4	3	4	5	20
3	4	4	5	4	20
4	4	4	4	4	20
3	5	4	3	4	19
4	3	4	4	3	18
5	3	4	4	3	19
4	5	4	4	3	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	5	4	20
4	4	3	4	5	20
4	4	4	4	4	20
5	4	3	4	4	20
4	3	4	4	3	18
3	3	4	4	4	18
4	5	4	4	4	21

3	4	5	4	3	19
4	3	3	4	4	18
4	5	4	4	4	21
3	4	5	3	4	19
3	3	4	4	4	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	3	18
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
4	5	4	4	5	22
4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	4	18
5	4	3	4	5	21
4	3	4	3	4	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	4	20
3	4	4	5	4	20
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	5	3	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20

5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	3	17
4	4	4	5	4	21

Tabulasi Data Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total Y
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	57
4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	47
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	47
4	3	3	3	3	4	3	3	5	2	5	5	43
3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	42
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	48
4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	53
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	51
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	55
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	43
4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	46
4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	53
4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	49
5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	54
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	50
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	47

4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	44
5	5	5	5	5	5	5	1	4	2	5	5	52
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	5	53
5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	57
3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	56
3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	45
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	51
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	52
5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	49
3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	54
5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	53
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	55
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51
4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	47
4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	47
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	52
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	55

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	48
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	53

Tabulasi Data Penelitian Motivasi Kerja (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Total Z
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	42
3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	47
3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	42
3	2	3	5	5	3	4	4	5	2	3	39
4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	45
4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	43
4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	43
3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	48
4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	47
3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	46
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	51
4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	46
3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	42
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	3	5	5	4	5	3	5	3	3	44
3	4	3	4	4	2	3	3	3	5	3	37
5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	52
3	4	3	4	4	2	4	3	4	5	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	49
4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	42
4	5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	41

4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	44
3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	38
4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	2	5	5	3	5	4	3	5	3	41
5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	50
3	3	3	5	5	3	3	4	3	4	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	3	5	4	2	4	4	4	5	3	42
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	45
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	42
3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	42
4	5	3	4	5	4	5	3	3	5	3	44
4	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	44
4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	43
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	41
3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	44
4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	43
4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	41
3	4	3	5	5	3	5	4	4	5	3	44
4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	42
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	45
3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	38
4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	42
4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	44
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	38
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	48

Lampiran 4
Hasil Uji Deskriptif

Statistics

		Usia	Lama Bekerja	Jabatan
N	Valid	110	110	110
	Missing	0	0	0
Mean		1.44	1.68	1.66
Minimum		1	1	1
Maximum		3	3	3

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	70	63.6	63.6	63.6
	26-30 tahun	32	29.1	29.1	92.7
	>30 tahun	8	7.3	7.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	39	35.5	35.5	35.5
	1-5 tahun	67	60.9	60.9	96.4
	6-11 tahun	4	3.6	3.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Staff Store	51	46.4	46.4	46.4
Staff Marketing	45	40.9	40.9	87.3
Section Head Store	14	12.7	12.7	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Lampiran 5
Hasil Uji Validitas

Variabel Gaji (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.380**	.289**	.289**	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.002	.000
	N	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlation	.380**	1	.496**	.427**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlation	.289**	.496**	1	.447**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110
X1.4	Pearson Correlation	.289**	.427**	.447**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110
TotalX1	Pearson Correlation	.630**	.782**	.777**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110

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

Variabel Insentif (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.272**	.244*	.384**	.329**	.652**
	Sig. (2-tailed)		.004	.010	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X2.2	Pearson Correlation	.272**	1	.324**	.278**	.387**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.003	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110
X2.3	Pearson Correlation	.244*	.324**	1	.441**	.289**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001		.000	.002	.000

Y10	Pearson	.240	.273	.277	.262	.245	.253	.354	.470	.442	1	.326	.258	.575*
	Correlati	*	**	**	**	**	**	**	**	**		**	**	.
	on Sig. (2- tailed)	.012	.004	.003	.006	.010	.008	.000	.000	.000		.001	.006	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y11	Pearson	.359	.361	.353	.242	.305	.310	.434	.181	.315	.326	1	.490	.573*
	Correlati	**	**	**	*	**	**	**	.	**	**		**	.
	on Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.011	.001	.001	.000	.058	.001	.001		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y12	Pearson	.545	.369	.329	.320	.356	.501	.413	.201	.296	.258	.490	1	.614*
	Correlati	**	**	**	**	**	**	**	.	**	**	**	**	.
	on Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.035	.002	.006	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Total Y	Pearson	.683	.726	.749	.675	.723	.730	.800	.567	.610	.575	.573	.614	1
	Correlati	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	on Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

	Pearson	.750*	.685*	.673*	.618*	.561*	.708*	.653*	.714*	.728*	.550*	.770*	1
	Correlatio	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Total	n												
Z	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

Lampiran 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Gaji (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.719	4

Variabel Insentif (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.720	5

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	12

Variabel Motivasi Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	11

Lampiran 7

Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.20063632
	Absolute	.096
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		1.007
Asymp. Sig. (2-tailed)		.262

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.649	4.879		1.568	.120		
1 Gaji	.968	.244	.328	3.974	.000	.866	1.155
Insentif	1.003	.203	.407	4.935	.000	.866	1.155

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.597	2.958		.540	.590
	Gaji	.140	.148	.098	.951	.344
	Insentif	-.037	.123	-.031	-.303	.763

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Lampiran 8
Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63221504
	Absolute	.081
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.847
Asymp. Sig. (2-tailed)		.469

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.276	4.287		2.630	.010		
Gaji	.523	.227	.176	2.306	.023	.755	1.325
1 Insentif	.239	.196	.097	1.222	.224	.706	1.417
Motivasi Kerja	.572	.084	.570	6.806	.000	.630	1.588

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas

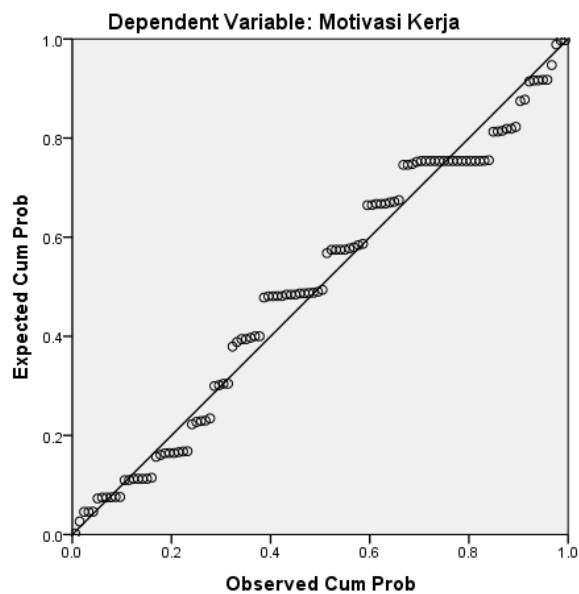
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.326	2.767		3.371	.001
	Gaji	-.140	.146		-.959	.340
	Insentif	-.208	.126		-1.646	.103
	Motivasi Kerja	.006	.054		.106	.915

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Hasil Uji Normalitas**Persamaan Regresi I**

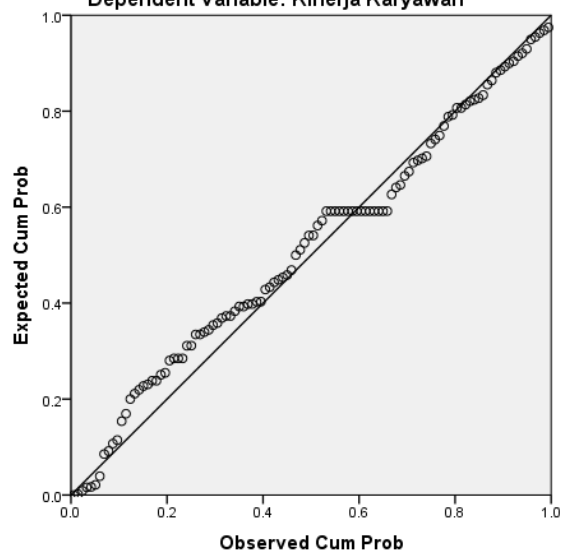
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Persamaan Regresi II

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 9

Hasil Ketetapan Model Persamaan I

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.370	.359	4.23971

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1130.921	2	565.460	31.458	.000 ^b
	Residual	1923.343	107	17.975		
	Total	3054.264	109			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.649	4.879		1.568	.120
	Gaji	.968	.244	.328	3.974	.000
	Insentif	1.003	.203	.407	4.935	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 10

Hasil Ketetapan Model Persamaan II

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.518	3.68326

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaji, Insentif

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1632.955	3	544.318	40.123	.000 ^b
	Residual	1438.035	106	13.566		
	Total	3070.991	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaji, Insentif

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.276	4.287		2.630	.010
	Gaji	.523	.227	.176	2.306	.023
	Insentif	.239	.196	.097	1.222	.224
	Motivasi Kerja	.572	.084	.570	6.806	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11

Hasil Uji Plagiasi

SKRIPSI Bab 1-5 (Risidian Saputri)

ORIGINALITY REPORT

11 %	17 %	10 %	8 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.stiekma.ac.id <small>Internet Source</small>	3 %
2	eprints.iain-surakarta.ac.id <small>Internet Source</small>	2 %
3	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id <small>Internet Source</small>	1 %
4	etheses.uin-malang.ac.id <small>Internet Source</small>	1 %
5	Submitted to Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan <small>Student Paper</small>	1 %
6	eprints.unpam.ac.id <small>Internet Source</small>	1 %
7	repository.unja.ac.id <small>Internet Source</small>	1 %
8	riset.unisma.ac.id <small>Internet Source</small>	1 %
9	eprints.undip.ac.id <small>Internet Source</small>	1 %
10	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur <small>Student Paper</small>	1 %

Lampiran 12

Surat Izin Penelitian dari Perusahaan



PT. BERKAH RIDHO CINTA INDONESIA

Kantor Pusat : Jl. Dr. Muwardi, Badranasri, Cangakan, Kec. Karanganyar

Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57712

Telp. (0271) 6491816, E-mail : brownies.office@gmail.com

SURAT PERNYATAAN

No. : 019/SKet/HRD-BROCIN/1/2023

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian yang diselenggarakan oleh UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA, maka saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Pimpinan : **Muhammad Khudlari**

Nama Perusahaan : **PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia** (Brownies Cinta)

Alamat Perusahaan : Jl. Dr Moewardi, Cangakan Timur, Kec. Cangakan, Karanganyar

Menyatakan bahwa permohonan yang diajukan oleh:

Nama : **RISDIAN SAPUTRI**

NIK : 195211239

Dinyatakan DITERIMA untuk melaksanakan penelitian sesuai dengan judul yang telah diajukan.

Demikian surat pernyataan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Karanganyar, 04 Januari 2023

HR Departement Head

Muhammad Khudlari
HR Departement Head
PT. BERKAH RIDHO CINTA
INDONESIA

Lampiran 13
Daftar Riwayat Hidup

DATA PRIBADI

Nama : Risdian Saputri
TTL : Sragen, 12 Oktober 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Munggur Rt.16, Pilangsari, Gesi, Sragen
No. HP : 081380236544
Email : risdiansaputri2@gmail.com

DATA PENDIDIKAN

Sekolah Dasar : SDN Pilangsari 1 (2006 – 2012)
SMP : SMP Negeri 1 Gesi (2012 – 2015)
SMA : SMA Negeri 1 Sukodono (2015 – 2018)
Perguruan Tinggi : UIN Raden Mas Said Surakarta (2019 – 2023)
Pengalaman Organisasi : Pramuka, Komunitas Pecinta Alam