

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI
PEMODERASI**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2020**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI
PEMODERASI**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2020**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Asriani Munsir
NIM : 16 0401 0088
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 02 Agustus 2020
Yang membuat persyaratan

Asriani Munsir
NIM 16 0401 0088

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Kayawan Dengan Lama Kerja Sebagai Pemoderasi yang ditulis oleh Asriani Munsir Nomor Induk mahasiswa (NIM) 16 0401 0088, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang di munaqasyahkan pada hari bertepatan dengan telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat menggelar Sarjana Ekonomi (SE).

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M., M.M ()
Ketua Sidang/Penguji tanggal:
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., MA ()
Sekertaris Sidang/Penguji tanggal:
3. Dr. Helmi Kamal, M.HI. ()
Penguji I tanggal:
4. Alia Lestari, S.Si., M.si. ()
Penguji II tanggal:
5. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. ()
Pembimbing I tanggal:
6. Nur Ariani Aqidah, SE., M. Sc. ()
Pembimbing II tanggal

Mengetahui

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Prodi Ekonomi Syariah

Dr. Hj. Ramlah M, M.M.
NIP. 196102081994032001

Dr. Fasiha, M.EI.
NIP. 1981021320060420

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Pemoderasi” setelah melalui proses yang panjang.

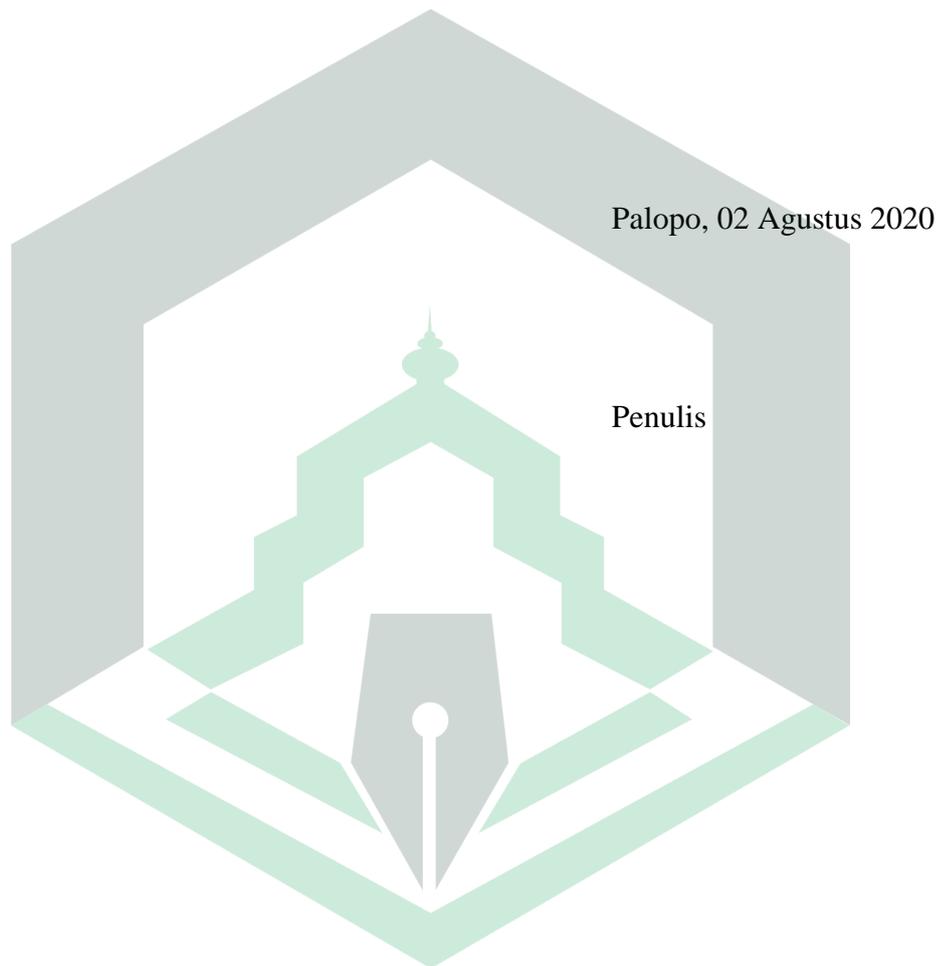
Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Kepada para sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Dr. Abdul Pirol, M. Ag, Wakil Rektor I, Dr. H. Muammar Arafat, M.H. Wakil Rektor II, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M dan Wakil Rektor III, Dr. Muhaemin, M.A. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M. Wakil Dekan I, Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. Wakil Dekan II, Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., CA. Wakil Dekan III Dr. Takdir, S.H., M.H. dan Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, Dr. Fasiha, M.EI yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Dosen Pembimbing I, Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M. dan Dosen Pembimbing II, Nur Ariani Aqidah, SE., M. Sc yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kepala Perpustakaan dan segenap karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah memberikan peluang untuk penulis dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
6. Terhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Munsir Hans dan ibunda Rosmina, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada saya.
7. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Angkatan 2016 (khususnya kelas A) yang selama ini memberikan

motivasi dan bersedia membantu serta senantiasa memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.

Teriring doa, semoga amal kebaikan serta keikhlasan pengorbanan mereka mendapat pahala yang setimpal dari Allah swt. dan selalu diberi petunjuk ke jalan yang lurus serta mendapat Ridho-Nya amin.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	Ĥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan ya'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
هَوْلَ : *hau-la*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... آ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُ...	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : māta
 رَمَى : rāmā
 قِيلَ : qīla
 يَمُوتُ : yamūtu

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
 الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*
 نَجَّيْنَا : *najjainā*
 الْحَقُّ : *al-haqq*
 نُعَمِّمُ : *nu'ima*
 عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf **ع** ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi **ī**.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf **ال** (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)
الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*
الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*
النَّوْعُ : *al-nau'*
شَيْءٌ : *syai'un*
أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau

lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī
Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ دِينُ اللَّهِ *dīnullāh billāh*

adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl
Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,
Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad
Ibnu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR AYAT	xv
DAFTAR HADIS	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
B. Landasan Teori	10
C. Kerangka Pikir	37
D. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
C. Definisi Operasional Variabel	40
D. Populasi dan Sampel	42
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Instrumen Penelitian	43
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	44
H. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan	61

BAB V	PENUTUP	64
	A. Simpulan.....	64
	B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat QS al-jaatsiyah/45: 22	11
---	----



DAFTAR HADIS

Hadis tentang pengertian kinerja karyawan	19
---	----



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.2	Alternatif jawaban untuk instrumen variabel	43
Tabel 3.3	Kisi-kisi instrumen variabel Insentif.....	43
Tabel 3.4	Kisi-kisi instrumen variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 3.5	Kisi-kisi instrumen variabel Lama Kerja	43
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas	45
Tabel 3.7	Hasil Uji Reabilitas	47
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	54
Tabel 4.2	Tingkat Pendidikan Responden	55
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.4	Hasil Uji Linearitas	56
Tabel 4.5	Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.6	Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Koefisien Determinasi	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Parsial (Uji t)	59
Tabel 4.9	Moderated Regression Analysis (MRA).....	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Indonesia Top 5 Smartphone.....	5
Gambar 2.1 Rumus Kinerja Karyawan	33
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi

Lampiran 2 Angket Penelitian

Lampiran 3 Nota Dinas Pembimbing

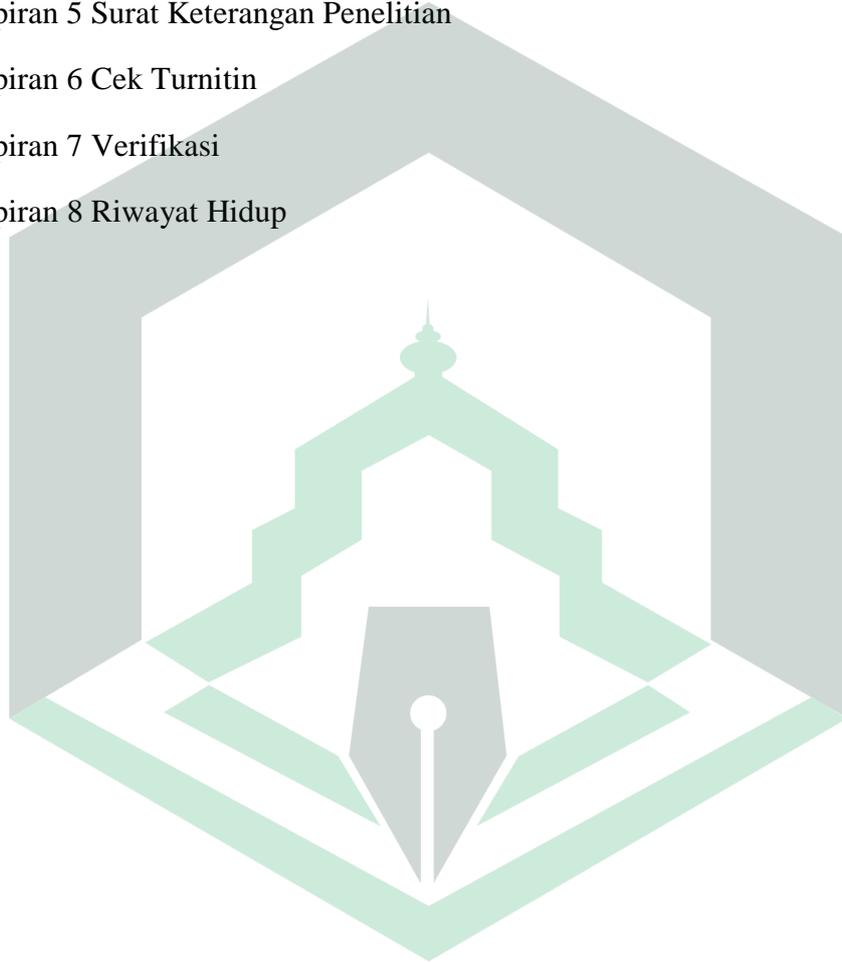
Lampiran 4 Nota Persetujuan Pembimbing

Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 6 Cek Turnitin

Lampiran 7 Verifikasi

Lampiran 8 Riwayat Hidup



ABSTRAK

Asriani Munsir, 2020. “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Pemoderasi”. Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Ramlah M dan Nur Ariani Aqidah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai pemoderasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan ke responden dengan skala likert. Populasi penelitian ini adalah karyawan promotor Oppo di Kota Palopo yang berjumlah 50 orang, sementara teknik yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu *non probability sampling*. Data diolah dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dan *Moderating Multiple Regression Analysis* (MRA) dengan menggunakan *SPSS for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,393 atau 39,3%, Sementara untuk 60,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. (2) Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai pemoderasi dimana diperoleh nilai $t_{hitung} (1,329) < t_{tabel} (2,01)$ atau nilai Sig. $(0,190) < \alpha (0,05)$ dimana variabel Interaksi tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan sehingga lama kerja tidak memoderasi pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan, Lama Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana ketika melakukan suatu pekerjaan nantinya akan memperkuat hubungan perusahaan antara karyawan dan dapat menaikkan motivasi dalam bekerja yang mana pemberian insentif tersebut dilakukan secara adil.¹ Pemberian insentif ini merupakan jalan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja bagi karyawan, sehingga karyawan nantinya akan memiliki jiwa yang ulet dalam bekerja karena adanya dorongan motivasi dari perusahaan dengan adanya pemberian insentif.

Dunia bisnis sangat dituntut untuk memiliki karyawan yang handal dan kreatif dalam mengembangkan suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Keberadaan karyawan di dalam perusahaan merupakan hal yang paling utama. Perusahaan wajib memiliki potensi yang besar serta dimanfaatkan dengan sangat baik sehingga kedepannya akan memberikan masukan yang besar. Terlaksananya suatu tujuan dalam perusahaan bukan hanya bergantung oleh peralatan yang ada dalam perusahaan, melainkan karyawan yang berada di suatu perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan.²

Hal itu membuktikan bahwa dalam sebuah perusahaan harus lebih

¹Hasibuan (2007) dalam Koko Happy Anggriawan, dkk., “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)”, jurnal Administrasi Bisnis 28, No. 1 (November, 2015): 51.

²Yuli Suwati, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tunas Hijau Samarinda”, jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 1, No.1 (2013): 41-42.

meningkatkan lagi kinerja yang dimiliki karyawan tentunya agar bisa menghasilkan kinerja yang baik serta perusahaan harus memberikan pelatihan terhadap karyawan untuk mampu mencapai target yang diinginkan.

Menurut Hanggraeni, pemberian insentif dapat memotivasi pekerjaan karyawan dimana insentif selalu diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan sebagai cara agar memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang maksimal. Adanya pemberian insentif membuat karyawan memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja dengan syarat insentif itu diberikan secara rata.³ Jadi bisa disimpulkan pemberian insentif adalah hal yang perlu diterapkan perusahaan dengan maksud untuk menaikkan kinerja karyawan.

Adanya insentif yang diberikan dengan waktu yang tidak tepat dimana jumlahnya juga masih terbilang rendah maka bisa memengaruhi usaha dalam peningkatan produktivitas karyawan yang nantinya membuat seorang karyawan menjadi kurang semangat ketika bekerja dan akhirnya hasil kerjanya menurun dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga pada akhirnya menurunkan laba perusahaan.⁴ Hal tersebut harus diperhatikan lebih dalam lagi agar untuk memperoleh insentif yang tinggi, tentunya harus ditingkatkan lagi produktivitas kinerja yang dimiliki karyawan agar mampu

³Hanggraeni (2012) dalam Yunita Sari dan M. Al Musadieq., “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)”, jurnal Administrasi Bisnis 59 No. 1 (Juni, 2018): 84.

⁴Henrika Arliani, “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kerajinan Kulit “Karya Pahala Group” di Magetan”, jurnal Equilibrium 1, No.2 (Juli, 2016): 144.

meraih suatu tujuan yang hendak dicapai dengan cara mempunyai semangat yang lebih tinggi dalam bekerja seperti tingkat kehadiran yang tinggi dan disiplin dalam bekerja sehingga akan memperoleh insentif yang sesuai aturan yang ada.

Persoalan yang dihadapi Indonesia khususnya dalam bidang tenaga kerja yaitu rendahnya kualitas kinerja yang dimiliki sumber daya manusia. Banyaknya tenaga kerja pada saat ini harus dimanfaatkan dengan porsi yang sama rata dimana nantinya akan menghadirkan karyawan yang memiliki hasil yang produktif dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan. Hadirnya karyawan yang mempunyai kinerja yang sangat baik tentunya bisa memberikan dorongan agar memperoleh insentif yang telah ditetapkan. Karyawan yang lebih giat ketika bekerja salah satunya dipengaruhi oleh lama kerja seorang karyawan hal itu ditandai karena banyaknya pengalaman sebelumnya, dimana ditandai oleh lamanya karyawan dalam bekerja.

Permasalahan yang ada saat ini masih ada karyawan yang bekerja secara bermalas-malasan terhadap pekerjaannya akibat adanya kebosanan ketika bekerja dan akhirnya masa kerja tidak lama, hal ini ditandai dengan rendahnya insentif yang diperoleh oleh setiap karyawan individu. Rendahnya insentif yang diperoleh oleh karyawan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Menurut Robbins, dengan adanya masa kerja yang lama dinyatakan bahwa karyawan telah memiliki pengalaman yang banyak dibandingkan oleh karyawan yang masih baru bekerja, sehingga masa kerja dijadikan

pertimbangan bagi perusahaan ketika mencari karyawan.⁵ Jadi dalam meningkatkan kinerja suatu karyawan salah satu faktor yang menentukan adalah lamanya seseorang bekerja. Peningkatan kinerja yang dimiliki bagi karyawan sangat membutuhkan lama kerja yang panjang agar menciptakan pengalaman kerja yang baik. Lamanya karyawan yang bekerja maka akan mendapatkan pengalaman yang baik. Pengalaman kerja yang banyak tentunya bisa memberikan kinerja yang bagus, adanya kinerja yang bagus tentunya bisa mempunyai peluang untuk mendapatkan insentif karena insentif yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

PT Oppo Indonesia salah satu perusahaan yang dapat dikatakan belum lama ada di Indonesia yang mana muncul saat April tepatnya tahun 2013. Hal ini tidak bisa dipungkiri bahwa PT Oppo Indonesia mempunyai cukup banyak saingan dimana beberapa perusahaan yang sudah lama berkembang di Indonesia. Perusahaan *smartphone* yang berpusat di China adalah suatu tantangan yang terbesar dalam memenangkan suatu persaingan serta ikut andil dalam mengambil suatu perhatian masyarakat dan produk-produk dari PT Oppo Indonesia sejauh ini mempunyai kualitas spesifikasi yang bagus serta harga yang cukup terjangkau. PT Oppo Indonesia memiliki produk yang sangat bagus digunakan untuk berkomunikasi yang sudah modern serta mengikuti perkembangan zaman dan sudah marak digunakan oleh

⁵Yosua Daniel, “Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT Puninar Yusen Logistics Indonesia di Jakarta”, jurnal Online Internasional & Nasional 5, No.2 (Juli-Desember, 2017): 44.

kalangan masyarakat yang banyak memberikan fasilitas serta kemudahan bagi para penggunanya.⁶



Sumber : <https://www.idc.com/>

Gambar 1.1 Indonesia Top 5 Smartphone

Berdasarkan gambar di atas menyatakan bahwa PT Oppo Indonesia masuk dalam peringkat ketiga. Tercatat terjadi penurunan penjualan tahun 2018. Salah satu penyebab turunnya penjualan pada tahun 2018 ditandai dengan kurangnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan Oppo untuk menggaik konsumen dalam menggunakan smartphone Oppo. Kinerja karyawan saat ini bisa dikatakan belum mampu memenuhi harapan perusahaan. Permasalahan kinerja karyawan PT Oppo Indonesia, terkait kuantitas target yang ditentukan oleh perusahaan. Terdapat sebagian besar karyawan tidak mampu memenuhi tanggung jawabnya ketika meraih target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan. Tidak hanya itu insentif yang diterima karyawan dari hasil penjualan unit produk tidak mampu menutupi kekurangan penghasilan karyawan, maka dari itu prioritas penjualan tidak terlalu menggiurkan, serta bonus yang diberikan perusahaan apabila karyawan mampu mencapai target

⁶Muhammad Danu Saputra, Skripsi: *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inovatife Telecommunication Palembang”* (Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang, 2019): 5

penjualan, dirasakan sulit untuk dicapai, sebab besarnya target tidak memungkinkan karyawan untuk mencapai bonus tersebut secara rutin, sehingga karyawan sangat jarang menikmati bonus dari penjualan. Adanya persoalan yang dijelaskan di atas merupakan masalah yang perlu di teliti serta di cari jalan keluarnya jalan keluarnya supaya kinerja karyawan menjadi baik agar sesuai keinginan perusahaan. Sebagaimana permasalahan yang dikemukakan, maka penulis bermaksud melakukan suatu penelitian agar mengetahui “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Pemoderasi”.

B. Rumusan Masalah

Serangkaian permasalahan yang akan di teliti penting untuk memiliki struktur sebagai dasar untuk melakukan penelitian agar objek yang di teliti mampu diselesaikan permasalahannya. Maka dari itu untuk mempermudah pembahasan agar lebih terarah kepada problematika dalam suatu penelitian yang dilakukan, oleh karena itu telah dirumuskan suatu masalah yakni:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah lama kerja memoderasi pengaruh insentif pada kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian tersebut yakni :

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh moderasi lama kerja

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari suatu penelitian maka bisa memberikan suatu kontribusi diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Digunakan sebagai referensi dalam suatu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bagian manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Digunakan sebagai suatu bahan rujukan dalam penerapan di lapangan.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Indra Wardhana dan Agus Dwi Sasono dalam Jurnal yang berjudul *“Pengaruh motivasi, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya*. Maka hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dikarenakan suatu hasil pengujiannya dimana nilai signifikansi sebesar $0,06 > 0,05$. Maka dari itu variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkomsel Cabang Grapari Pemuda.⁷ Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu keduanya meneliti tentang kinerja karyawan dan insentif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti adalah terletak di jenis penelitian, dimana penelitian tersebut telah memakai jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif hal ini berbeda yang dilakukan oleh peneliti dimana peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif.
2. Nuraini Firmandari dalam Jurnal yang berjudul *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)”*. Maka hasil penelitian tersebut telah membuktikan bahwa variabel gaji, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank

⁷Indra Wardhana dan Agus Dwi Sasono, *“Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya”* jurnal Ilmu Manajemen 1, No. 2 (Agustus, 2015): 21

Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.⁸ Terdapat persamaan penelitian dengan peneliti yaitu keduanya meneliti kinerja karyawan. Adapun perbedaannya yaitu penelitian ini variabel moderatornya adalah gaji, sedangkan peneliti menggunakan variabel moderatornya adalah lama kerja.

3. Vandy Aries Martcahyo, dkk dalam Jurnal yang berjudul "*Pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial, dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Fumira Semarang*". Maka hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi atau *GI Production DePT PT FUMIRA Semarang*.⁹ Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu keduanya sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari adanya penelitian ini dengan peneliti adalah di variabel moderatornya, dimana penelitian tersebut tidak memakai variabel moderator sedangkan peneliti memakai variabel moderator.
4. Abdul Hakim dan Wuryanto dalam jurnal "*Model peningkatan kinerja karyawan melalui peran komunikasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja*". Hasil penelitian telah membuktikan dimana kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan

⁸Nuraini Firmandari, "*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*", Jurnal EKBISI IX, No. 1 (Desember, 2014) : 29

⁹Vandy Aries Martcahyo, dkk, "*Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Fumira Semarang*" Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis: 29.

koefisien standardized 0,316.¹⁰ Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu keduanya sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari adanya penelitian ini dengan peneliti yakni teknik pengambilan sampelnya, dimana penelitian yang dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel yakni proporsional random sampling sedangkan peneliti menggunakan teknik pengambilan sampelnya yaitu total sampling.

B. Landasan Teori

1. Insentif

A. Pengertian Insentif

Menurut Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh Insentif merupakan uang yang diserahkan dengan langsung kepada karyawan dimana kinerja karyawan melewati standar yang mana pemberian insentif sesuai dengan aturan perusahaan dan bersifat tidak tetap.¹¹

Menurut Mangkunegara Insentif adalah salah satu bentuk motivasi yang telah dibuktikan melalui pemberian uang dikarenakan memperoleh hasil kinerja yang dapat memuaskan perusahaan.¹²

¹⁰Abdul Hakim dan Wuryanto, "Model Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Peran Komunikasi dan Motivasi serta pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja", Jurnal EKOBIS 15, No. 2 (Desember, 2015): 18.

¹¹Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar:Aksara Timur, 2018), 93

¹²Mangkunegara (2002) dalam Nurani, "Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan Cv Logam Indonesia di Tulung Agung", Jurnal Benefit 2, No. 1 (Juli, 2015): 4.

Penjelasan Al-Quran mengenai Insentif dijelaskan dalam Q.S

Al-Jaatsiyah (45) ayat 22:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا
كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۚ ۲۲

Terjemahnya:

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”¹³

Berdasarkan ayat yang telah dikemukakan di atas maka bisa disimpulkan dimana Allah Swt memberikan suatu membalas terhadap setiap adanya amal perbuatan manusia yang telah dikerjakan oleh manusia. Maksudnya apabila manusia menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik serta memberikan hasil kerja yang bisa memberikan kepuasan kepada perusahaan agar kiranya memberikan keuntungan yang memadai.

Dari pengertian di atas, bisa ditarik kesimpulan dimana suatu insentif yakni suatu tambahan balas jasa secara langsung dimana telah diberikan terhadap karyawan yang telah memiliki kinerja maksimal dimana mampu sampai pada target yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Manullang, insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mengatakan bahwa pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud

¹³Kementrian Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya* (Semarang, Asy-syifa 2001). 1343.

antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.¹⁴

B. Tujuan Pemberian Insentif

Ada beberapa tujuan dari adanya pemberian insentif yakni:

1. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat
2. Meningkatkan suatu standar kehidupan dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
3. Meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.¹⁵

C. Jenis-jenis Insentif

Terdapat beberapa jenis-jenis insentif yaitu :

a. Insentif Material

Ketika memberikan insentif material, maka perusahaan tentunya harus mempertimbangkan :

a) Waktu bekerja

Waktu bekerja bisa dalam bentuk gaji dimana jumlahnya telah ditetapkan dan diberikan setiap bulan terhadap karyawan yang sesuai dengan ketentuan waktu karyawan ketika bekerja dalam perusahaan.

¹⁴ Manullang, Manajemen Personalia, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004),78

¹⁵Nurani, "Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan Cv Logam Indonesia di Tulung Agung", *Jurnal Benefit*, 2, No. 1 (Juli, 2015): 4

b) Kinerja

Kinerja yang baik akan memperoleh suatu bentuk pembayaran dikarenakan kinerja yang telah dihasilkan di dalam perusahaan itu sendiri.

Umumnya, insentif material telah diberikan bagi karyawan seperti :

1) Uang

Pemberian uang yang dimaksud bisa diberikan dalam bentuk:

a) Bonus

Bonus yakni uang yang telah dibagikan kepada karyawan dengan maksud tanda balas jasa yang dilakukan dan dibagikan secara khusus.

b) Komisi

Komisi merupakan sama halnya sejenis bonus yang telah diberikan kepada karyawan dimana mempunyai hasil kerja yang sangat baik. Pada umumnya komisi diberikan atas sebagian dari penjualan yang telah dilakukan dan telah diterima terhadap pekerjaan bagian penjualan.

2) Jaminan Sosial

Insentif material dimana telah diberikan kepada karyawan khususnya seperti jaminan sosial yang mana telah diberikan tanpa adanya suatu unsur dari suatu persaingan dimana masing-masing karyawan mendapatkan insentif sama banyaknya. Salah satu adanya bentuk jaminan sosial terdapat beberapa bentuk yakni :

- a. Memberikan pengobatan dengan gratis
 - b. Memberikan surat kabar secara gratis
 - c. Memberikan cuti sakit serta melahirkan kepada karyawan serta memperoleh suatu gaji
 - d. Memberikan pelatihan
 - e. memberikan piagam.
- b. Insentif Non material

Insentif non material bisa dibayarkan dengan aneka ragam bentuk, yakni :

- a) Memberikan balas jasa
- b) Memberikan kenaikan pangkat¹⁶

D. Pertimbangan Pemberian Insentif

Menurut Karsono, ketika ingin memberikan insentif maka diperlukan beberapa pertimbangan yaitu : .

1. Memperhatikan waktu ketika memberikan insentif.
2. Memperhatikan bagaimana loyalitas, pengabdian, serta disiplin karyawan.
3. Memperhatikan bagaimana hasil kreativitas seorang karyawan yang memiliki kemampuan dan tingkat pengetahuan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya.¹⁷

E. Sistem Pemberian Insentif

¹⁶Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*,(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 238-239

¹⁷Karsono (2010) dalam Andi Permata Putra dan M. Hufron, “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk” *Jurnal Riset Manajemen*: 141.

Program insentif merupakan cara agar semua karyawan menikmati kemakmuran perusahaan. Tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang banyak yaitu dengan memberikan dua macam bentuk insentif, yakni:

1. Insentif langsung

Insentif langsung yaitu bisa diberikan khususnya dalam bentuk uang tunai, contohnya bonus.

2. Insentif tidak langsung

Insentif tidak langsung yaitu bisa diberikan dalam bentuk jaminan sosial.¹⁸

F. Metode dan Sistem Insentif yang baik

Metode dan sistem insentif dapat berhasil dengan baik jika organisasi memperhatikan hal-hal berikut :

- 1) Insentif yang diterima karyawan dapat meningkatkan kinerja secara langsung
- 2) Perusahaan membayar dengan tepat waktu.¹⁹

G. Faktor yang memengaruhi besarnya insentif

¹⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Murai Kencana, 2004), 387

¹⁹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*,(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 242

Terdapat beberapa faktor yang telah memengaruhi besarnya insentif bagi karyawan mencakup hal-hal berikut :

1) Kinerja

Karyawan yang memperoleh hasil kerja yang sangat baik akan memperoleh insentif yang sangat banyak daripada karyawan yang memiliki hasil kerja yang kurang baik.

2) Laba Organisasi

Adanya pemberian insentif yang telah didapatkan karyawan dari perusahaan, tentunya bukan hanya diuntungkan bagi karyawan saja melainkan juga bisa menghasilkan suatu keuntungan bagi suatu perusahaan.²⁰

H. Syarat Pemberian Insentif

Menurut Panggabean, ada beberapa syarat ketika melakukan pemberian insentif agar meraih suatu tujuan dari adanya pemberian suatu insentif terhadap karyawan yakni :

- a. Sederhana, dimana yang dimaksud disini suatu peraturan dari adanya sistem insentif yang harus singkat, bisa dimengerti dan jelas
- b. Spesifik, dimana yang dimaksud disini seorang karyawan tentunya perlu mengetahui secara tepat apa yang telah diharapkan untuk mereka lakukan

²⁰Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*,(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 245

- c. Dapat dicapai, dimana yang dimaksud disini yakni setiap karyawan tentunya masing-masing telah memiliki kesempatan yang masuk akal ketika memperoleh segala sesuatu.
- d. Dapat diukur, dimana yang dimaksud disini dengan adanya syarat dapat diukur guna untuk menentukan suatu rencana.

I. Program Insentif

Sistem pemberian insentif ini ada untuk setiap jenis pekerjaan yang ada di sebuah perusahaan mulai dari karyawan manual sampai karyawan profesional, dari hal itu maka dapat ditentukan suatu program insentif yakni:

a. *Piecework*

Adanya pemberian suatu insentif disesuaikan dengan jumlah *output* yang dihasilkan oleh karyawan yang mana kemudian standar *output* per unit dimana hal ini sesuai dengan pekerjaannya yang jelas dan mudah diukur.

b. *Production bonus*

Adanya hal ini ditandai dengan adanya suatu hasil kerja yang mana telah melebihi standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan, salah satunya adalah adanya penghematan waktu ketika menyelesaikan suatu pekerjaan yang mana tentunya karyawan tetap mendapatkan gaji pokok.²¹

²¹Mutiara S. Panggabean, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002) , 56-71

J. Indikator insentif

Indikator untuk mengukur variabel insentif meliputi :

1. Perusahaan telah memberikan insentif penunjang terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan (seperti uang tranpor, uang makan, asuransi kesehatan dan sebagainya)
2. Perusahaan memberikan insentif penyelesaian pekerjaan untuk mendorong karyawan lebih giat menyelesaikan pekerjaan (seperti komisi atas pencapaian hasil kerja)
3. Perusahaan memberikan insentif berupa bonus sesuai hasil kerja yang diraih karyawan.²²

2. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Syamsir Torang, Kinerja karyawan yakni kualitas dari adanya hasil dalam kerja yang telah dilakukan bagi seorang karyawan maupun kelompok di dalam sebuah perusahaan dimana telah menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang fungsinya berpedoman pada norma yang ada dalam perusahaan.²³

Menurut Hasibuan, kinerja karyawan adalah suatu wujud dari adanya bentuk suatu kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan

²²Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, "Manajemen Personalia", (Yogyakarta:BPFE, 2003), 121

²³Syamsinar Torang, *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 118

dimana digunakan untuk dasar penilaian kepada karyawan dan perusahaan.²⁴

Penjelasan Hadis mengenai kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam HR. Bukhari :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 إِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ
 قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ. (رواه البخاري)

Artinya :

Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; 'bagaimana maksud amanat disia-siakan?' Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu."²⁵

Berdasarkan dari adanya hadis yang telah dikemukakan di atas bahwa seorang pegawai yang memiliki kekuatan aqidah sudah dapat dipastikan akan tertanam dalam dirinya merasa dipantau (muroqobah) oleh Sang Pencipta. Dengan tertanamnya rasa dipantau dalam bekerja, maka akan melahirkan pribadi rajin dan ulet bekerja baik ada atasannya maupun dalam kesendirian, karena menjalankan tugas sebagai kewajiban pribadi. Kekuatan aqidah juga perlu diimbangi kecerdasan berfikir sehingga bekerja akan berdasarkan nalar yang hidup. Apakah

²⁴Melati S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2010), 116

²⁵Shahih Bukhari/ Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim Albukhari Alja'fi Kitab : Hal-hal yang melunakkan hati/ Juz. 7 / Hal. 188 Penerbit Darul Fikri/ Bairut-Libanon/ 1981 M

pekerjaan membawa manfaat atau mudarat untuk kepentingan publik, maka cara berfikir yang cerdas akan memberikan pertimbangan matang.

Berdasarkan dari adanya beberapa pengertian maka bisa di ambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan yakni suatu hasil kerja dimana mampu diraih oleh seorang karyawan ketika menyelesaikan beberapa tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai standar dan ketentuan yang ada.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

a) Inisiatif

Inisiatif merupakan suatu ide dimana muncul dalam pikiran karyawan untuk merencanakan segala sesuatu.

b) Disiplin

Disiplin merupakan taat terhadap hukum yang berlaku dimana karyawan yang harus mengikuti perjanjian dengan perusahaan.

c) Otoritas

Otoritas merupakan suatu perintah di dalam sebuah perusahaan yang mana dimiliki oleh seorang anggota perusahaan dan bekerja sama dengan anggota lain agar bisa melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan kontribusi masing-masing.²⁶

C. Aspek-aspek Kinerja

²⁶Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Jakarta: Zifatama Publisher, 2014), 139

Menurut Umar, terdapat beberapa aspek-aspek dalam kinerja karyawan yakni :

a. Mutu pekerjaan (kualitas kerja)

Suatu mekanisme yang dilakukan oleh perusahaan dengan maksud memberikan kesempatan kepada karyawan secara penuh dimana hal tersebut merupakan sebuah proses yang telah merespon kebutuhan karyawan.

b. Kerjasama

Karyawan di sebuah perusahaan tentunya perlu aktif dan memiliki sikap yang sangat antusias ketika mengerjakan suatu pekerjaan dimana sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan ketentuan yang telah dikonfirmasi dimana nantinya akan timbul rasa tanggung jawab yang kuat. Sesuai hal tersebut bahwa karyawan tidak akan muncul rasa diperintah atau konflik akan berkurang.

c. Pengetahuan tentang pekerjaan

Adanya informasi tentang suatu pekerjaan yakni melalui suatu analisis jabatan dimana nantinya bisa diketahui apakah karyawan telah merasakan suatu pekerjaan yang sederhana ataupun susah. Dapat diasumsikan dimana bagi karyawan yang hanya melakukan suatu pekerjaan, melainkan untuk memenuhi kebutuhannya, dimana kebutuhan manusia itu termasuk agar memperoleh gaji, pengakuan, pengembangan diri sehingga ada

beberapa karyawan biasanya merasa tidak puas terhadap pekerjaannya terlalu sederhana serta adanya tantangan yang sangat besar.

d. Tanggung jawab

Adanya tanggung jawab bisa dikatakan dengan hasil yang perlu diraih melakukan suatu tindakan yang harus dilakukan agar meraih suatu tujuan dari adanya program. Terdapat beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia yakni meningkatkan dukungan untuk mencapai tujuan perusahaan atau lebih jelasnya agar dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

e. Komunikasi dan berinteraksi

Adanya suatu komunikasi sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan. Adanya hal ini sangat perlu karena apabila tidak terjalin komunikasi yang tidak baik maka akan berdampak pada pekerjaan yang ada. Ketika mengerjakan suatu pekerjaan dengan menggunakan komunikasi yang menggunakan bahasa kooperatif dimana bisa mengurangi suatu konflik dimana seorang karyawan akan tidak merasa bersalah dimana nantinya bisa bekerja dengan rasa nyaman, aman serta tenang. Komunikasi salah satu bagian yang sangat penting ketika ingin membangun relasi serta menumbuhkan motivasi antara karyawan agar nantinya terjalin kerja sama yang hebat.

Ada beberapa aspek-aspek dalam standar suatu pekerjaan yang mana terdiri dari aspek kualitatif dan aspek kuantitatif :

- a. Aspek kuantitatif yakni:
 - a) Suatu kondisi pekerjaan dalam bekerja
 - b) Lamanya dalam bekerja
 - c) Adanya jumlah kesalahan ketika melakukan suatu pekerjaan
- b. Aspek kualitatif yakni:
 - a) Ketepatan serta kualitas dalam bekerja
 - b) Adanya tingkat kemampuan ketika bekerja
 - c) Adanya kemampuan menganalisis informasi
 - d) Adanya kemampuan mengevaluasi²⁷

D. Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja adalah salah satu pernyataan yang jelas yang mana telah mengemukakan sesuatu yang memberikan hasil yang bagaimana bisa diraih, kepada siapa dan kapan suatu sasaran yang ingin diraih kemudian bisa diselesaikan dengan baik. Sasaran kinerja yang mana dapat dihitung, prestasi yang bisa di lihat dan di amati kemudian bisa di ukur. Maksud dari kata sasaran yakni harapan yang mencakup beberapa unsur diantaranya:

²⁷ Husein Umar, “*Riset Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2003),

- a) *The performers*, yakni seorang karyawan yang menjalani tugas yang diberikan.
- b) *The action*, yakni suatu tindakan yang mana *performer* telah melakukannya.
- c) *A time element*, yakni hal yang telah membuktikan waktu dimana suatu pekerjaan tersebut telah dilaksanakan.
- d) *An evaluation method*, yakni suatu cara yang telah dilakukan untuk menilai hasil pekerjaan yang diberikan bisa diraih.
- e) *The place*, yakni suatu yang menunjukkan dimana tempat pekerjaan tersebut telah dilakukan.²⁸

E. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Mangkunegara, ketika meningkatkan suatu kinerja maka paling tidak terdapat tujuh langkah yang bisa dilakukan dalam bekerja yakni :

- a. Dengan cara mengetahui adanya kekurangan ketika bekerja, dimana hal ini dapat dilakukan dengan melakukan tiga cara yakni:
 - a) Melakukan identifikasi suatu masalah melalui suatu informasi yang kemudian di kumpulkan mengenai fungsi bisnis.
 - b) Melakukan identifikasi masalah melalui karyawan.
 - c) Melakukan identifikasi serta memperhatikan masalah yang telah ada.

²⁸Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Jakarta: Zifatama Publisher 2014), 152

- b. Mengetahui suatu tingkat keseriusan dan kekurangan dalam bekerja
- c. Melakukan identifikasi terhadap hal yang mungkin bisa menjadi penyebab dalam kekurangan khususnya yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
- d. Mencari solusi terhadap masalah kekurangan yang ada dalam pekerjaan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah sudah teratasi ataukah belum²⁹

F. Proses Penilaian Kinerja

Umumnya bagian-bagian yang bisa diadakan ketika proses penilaian suatu kinerja terdiri dari:

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud merupakan kemauan dan kemampuan mematuhi dan menerapkan aturan dengan penuh kesadaran.

2. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan kinerja yang diraih bagi seorang karyawan ketika melakukan tugas yang diberikan terhadap karyawan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan ketika menyelesaikan beberapa pekerjaan yang telah diberikan dengan baik

²⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 128

dan sesuai pada waktu dan mampu mengatasi resiko atas tindakan yang telah dilakukannya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah suatu kesanggupan yang dimiliki dalam diri karyawan agar menaati segala peraturan dan segala ketetapannya.

5. Kejujuran

Kejujuran merupakan kesungguhan hati karyawan ketika melakukan pekerjaan dan kemampuan agar tidak menyalahgunakan tanggung jawab yang diberikan.

6. Kerja sama

Kerja sama merupakan kesanggupan karyawan ketika bekerja secara bersama orang lain agar bisa menuntaskan pekerjaan yang telah diberikan sesuai ketentuan yang ditentukan yang mana pada akhirnya meraih hasil besar.³⁰

G. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara, dalam meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya ditandai dengan adanya peningkatan kinerja karyawan. Jadi untuk lebih jelasnya terdapat tujuan penilaian kinerja karyawan yakni:

- a. Setiap karyawan memiliki rasa pengertian antara satu sama lain tentang suatu persyaratan dalam meningkatkan kinerja.

³⁰Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Jakarta: Zifatama Publisher 2014), 144-145

- b. Setiap perusahaan tentunya harus mampu mencatat sebagai bentuk pengakuan atas hasil kerja karyawan sehingga mereka termotivasi ketika bekerja dimana nantinya akan melakukan suatu pekerjaan dengan baik.
- c. Setiap perusahaan memberikan setiap peluang kepada karyawan sebagai bentuk dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir pekerjaan yang diembannya.
- d. Setiap perusahaan perlu merumuskan sasaran untuk masa depan dimana nantinya karyawan akan termotivasi untuk berprestasi kedepannya.
- e. Melakukan pemeriksaan terhadap rencana pelaksanaan serta pengembangan dimana sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Terdapat beberapa kegunaan suatu penilaian kinerja karyawan adalah:

- 1) Sebagai pengambilan suatu keputusan untuk menilai suatu prestasi serta besarnya suatu balas jasa.
- 2) Sebagai pengukur untuk mengetahui sampai mana karyawan bisa menyelesaikan tugasnya.
- 3) Sebagai cara untuk mengevaluasi efektif tidaknya semua kegiatan di dalam sebuah perusahaan.
- 4) Sebagai cara untuk melakukan pengevakuasian program kerja, metode dalam bekerja, adanya struktur perusahaan, gaya pengawasan serta jadwal dalam bekerja.

- 5) Sebagai acuan ketika menentukan sebuah kebutuhan tentang latihan bagi setiap karyawan yang ada di perusahaan.
- 6) Sebagai cara ketika ingin meningkatkan motivasi untuk setiap karyawan yang ada.
- 7) Sebagai cara untuk melihat kelemahan oleh setiap karyawan dimana dengan maksud untuk kedepannya mampu meningkatkan kemampuan karyawan untuk selanjutnya.
- 8) Sebagai cara untuk melakukan penyeleksian serta penempatan kerja oleh setiap karyawan.
- 9) Sebagai suatu dasar untuk bisa memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas³¹

H. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Simanjuntak terdapat beberapa penilaian kinerja yakni :

a. Peningkatan kinerja

Apabila setelah melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan dan dimana apabila hasil kerjanya di bawah standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut akan diberikan pelatihan oleh atasannya dengan membuat segala upaya dalam meningkatkan kinerjanya.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adanya penilaian suatu kinerja akan bisa mengidentifikasi kekuatan oleh individu dan motivasi yang ada. Oleh sebab itu,

³¹Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia" , (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2009) , 128

seorang manajer dan karyawan yang dimaksud bisa mengoptimalkan segala manfaat keunggulan serta potensi yang di punya oleh karyawan yang bersangkutan, serta mampu mengatasi melalui suatu bentuk pelatihan. Manager serta karyawan yang bersangkutan bisa memberikan kebaikan terhadap potensi yang dimiliki, khususnya untuk memenuhi kebutuhan suatu perusahaan atau mengembangkan karyawan masing-masing.

c. Pemberian kompensasi

Adanya penilaian kinerja seorang karyawan maka bisa diketahui bahwa siapa saja yang bisa memberikan kontribusi besar serta kontribusi kecil dalam mencapai hasil akhir di sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan didasari terhadap kinerja masing-masing. Karyawan yang memiliki penilaian yang tinggi terhadap kinerjanya tentunya harus diberi kompensasi yakni: pemberian bonus, pemberian penghargaan maupun pemberian kecepatan kenaikan pangkat.

d. Program peningkatan produktivitas

Ketika mengetahui kinerja masing-masing karyawan terhadap kelebihan dan kelemahan oleh setiap karyawan maka tentunya seorang manajer bisa menyusun suatu program peningkatan produktivitas perusahaan.

e. Menghindari perlakuan diskriminasi

Setiap karyawan tentunya diawasi secara ketat mengenai perlakuan diskriminasi serta kolusi dimana setiap tindakan didasari oleh kriteria yang objektif.³²

I. Standar Penilaian Kinerja

Perusahaan tentunya sangat membutuhkan penilaian terhadap kinerja karyawan dimana hal ini sangat membantu perusahaan ketika memberikan kompensasi terhadap karyawan dimana nantinya seorang karyawan bisa termotivasi dalam bekerja. Penilaian kinerja sangat berguna ketika menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas oleh setiap karyawan dimana hal ini menjadi suatu umpan balik terhadap karyawan mengenai pelaksanaan kerja.³³

J. Syarat-syarat Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan, ada beberapa syarat-syarat dalam penilaian kinerja karyawan yakni :

- a. Penilaian kinerja harus dilakukan secara jujur, objektif, adil serta pengetahuan yang mendalam mengenai unsur yang bisa dinilai agar penilaiannya sesuai dengan nyata yang ada.

³²Payaman J. Simanjuntak, "Manajemen dan Evaluasi Kinerja" , (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2005) ,78

³³Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia" , (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2009) , 132

- b. Penilaian tentunya harus diketahui secara jelas mengenai uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang nantinya akan dinilai sehingga hasil penilaiannya bisa dipertanggung jawabkan secara baik.
- c. Penilaian tentunya harus memiliki keimanan agar supaya penilaiannya adil dan jujur.³⁴

K. Membangun Kinerja

Kinerja bisa diuntungkan melewati penentuan deskripsi tugas secara nyata dan terukur untuk karyawan, sehingga karyawan memahami fungsi serta kewajibannya. Deskripsi tugas yang bagus bisa menjadi dasar ketika membangun kinerja :

a) Penentuan gaji

Perbandingan pekerjaan di sebuah perusahaan bisa dijadikan salah satu acuan dalam pemberian gaji yang diberikan secara adil terhadap karyawan dimana dijadikan untuk data pembandingan dalam persaingan di sebuah perusahaan.

b) Seleksi karyawan

Dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan ketika adanya penerimaan seleksi dan penempatan karyawan. Hal itu dilakukan agar perusahaan dapat mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang produktif.

³⁴ Melati S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2010), 124

c) Orientasi

Suatu perusahaan tentunya harus membuktikan perbandingan antara bagaimana seorang karyawan telah menyelesaikan tugasnya dan bagaimana tanggung jawab yang diberikan itu harusnya dipenuhi.

d) Penilaian kinerja

Memperlihatkan perbedaan bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugas serta bagaimana tugas sebaiknya diselesaikan.

e) Pelatihan dan pengembangan

Menyerahkan analisis secara cermat tentang suatu pelatihan yang didapatkan serta suatu perkembangan dalam menolong karyawan dalam pengembangan karir.

f) Uraian dan perencanaan organisasi

Ketika merencanakan sesuatu dalam sebuah organisasi maka hal yang dilakukan yaitu memperlihatkan kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Hal ini dilakukan agar kiranya dapat menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab agar kedepannya rencana dalam sebuah organisasi mudah dijalankan.

g) Uraian tanggung jawab

Seorang karyawan harus mampu menyelesaikan segala macam suatu kewajiban yang telah diberikan dari atasan dimana

karyawan bisa menolonnng untuk mengerti tugas yang telah diberikan kepadanya.³⁵

L. Rumus Kinerja karyawan

Suatu kinerja karyawan yang baik sangat dipengaruhi dua hal yang terdiri dari suatu tingkat kemampuan serta motivasi kerja karyawan. Suatu kemampuan kerja yang telah dimiliki oleh karyawan akan dipengaruhi oleh suatu pemahamannya atas jenis suatu pekerjaan serta keterampilan melakukan suatu tanggung jawab, oleh karena itu seseorang harus bisa meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan.

Bukan hanya itu, kontribusi yang ada dalam di dalam suatu motivasi kerja karyawan terhadap kinerja tidak boleh tidak di perdulikan. Walaupun banyak kemampuan yang dipunyai karyawan baik, dan motivasi kerjanya telah rendah, maka kinerja karyawan pun akan lemah. Oleh karena itu, dalam menentukan suatu kinerja pegawai bisa digunakan formula yakni :

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} * \text{Motivasi}$$

Gambar 2.1 Rumus Kinerja Karyawan

³⁵Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*,(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 483

Dari adanya gambar di atas tersebut maka dapat dijelaskan dimana kinerja karyawan sama halnya tentang bagaimana kemampuan karyawan dalam bekerja dengan mengerjakan tugas yang dibebankan kepada karyawan kemudian dikalikan bersama motivasi yang ditunjukkan dalam mengerjakan tugas tersebut. Jadi bisa disimpulkan, bahwa segala macam kemampuan tanpa motivasi belum bisa menyelesaikan suatu tugas yang diberikan secara baik, begitupun motivasi kerja yang tinggi dimana dipunyai oleh karyawan tanpa adanya suatu pengetahuan yang sangat memadai tidak mungkin meraih suatu kinerja yang sangat baik.³⁶

M. Indikator-indikator kinerja karyawan

Terdapat beberapa indikator-indikator ketika mengetahui variabel suatu kinerja karyawan yakni :

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan suatu pengukuran kuantitatif yang telah melibatkan perhitungan hasil atau pelaksanaan aktivitas. Hal ini bersangkutan dengan jumlah hasil yang telah didapatkan ketika bekerja dalam sebuah perusahaan.

2) Kualitas

Kualitas merupakan suatu ukuran yang telah dihasilkan bagi seorang karyawan (baik tidaknya). Pengukuran menunjukkan bahwa pengukuran “tingkat kepuasan”.

³⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 491

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan cocok atau tidak waktu yang dilakukan ketika melakukan suatu tanggung jawab maka tentunya harus tepat pada waktunya di sebuah perusahaan. Pengukuran suatu ketepatan waktu adalah suatu hal sangat istimewa dimana perusahaan memberikan ketentuan ketepatan waktu ketika menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.³⁷

3. Lama Kerja

A. Pengertian Lama Kerja

Lama kerja adalah waktu seorang karyawan menekuni suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan yang mana nantinya akan memperoleh hasil yang baik serta bagaimana dalam sebuah hubungan antara karyawan dengan perusahaan.³⁸

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja

Faktor-faktor yang telah memengaruhi masa kerja yakni :

a) Tuntutan kerja

Tuntutan kerja yakni aspek sosial, budaya serta fisik dari adanya beberapa pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha secara terus-menerus dalam sebuah perusahaan baik dengan psikologis maupun fisik untuk mencapai dan mempertahankan suatu pekerjaan.

³⁷ Stephen P. Robbins, “*Perilaku Organisasi*”, (Jakarta: Erlangga, 2006),89-90

³⁸ Yosua Daniel, “*Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT. Puninar Yusen Logistics Indonesia di Jakarta*”, *Jurnal Benefit* 2, No.1 (Juli,2015): 4

b) Sumber daya pekerjaan

Keterikatan dalam bekerja bisa dipengaruhi dari adanya sumber daya pekerjaan, yakni tanda-tanda sosial, fisik, maupun perusahaan seperti media dalam meraih tujuan pekerjaan.

c) Sumber daya pribadi

Aspek dari diri yang bisa dihubungkan bersama kebahagiaan serta perbuatan dimana diri bisa menyerahkan hasil yang baik dan mengontrol sesuai kehendak dan kesanggupannya.

d) Kepribadian

Kepribadian adalah adanya hubungan yang kuat dengan keterikatan kerja yang dilakukan dimana bisa dikarakteristikan melalui sifat yang dimiliki oleh karyawan.³⁹

C. Komponen masa kerja

a) Usia kerja

Usia kerja adalah seorang yang berumur 15-64 tahun atau seseorang yang diharapkan sudah mampu memperoleh penghasilan.

b) Beban kerja

Beban kerja adalah sekelompok aktivitas dimana perlu dibarengi oleh suatu unit perusahaan dengan waktu tertentu.⁴⁰

³⁹ Muhammad Akbar Gumilar R, Skripsi: “Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung”,(Bandung: Universitas Pasundan Bandung, 2018): 46

⁴⁰ Deewar Mahesa, Skripsi: “Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Cola-Cola Amatil Indonesia (Central Java))”,(Semarang: Universitas Diponegoro, 2010): 58

D. Indikator-indikator lama kerja

Terdapat beberapa indikator yang dipakai ketika mengukur variabel lama kerja yakni :

1) Tingkat kepuasan kerja

Tingkat kepuasan kerja yakni suatu kesenangan yang mana di rasakan bagi masing-masing karyawan yang ada atas hasil pekerjaan yang telah di tekuni dalam sebuah perusahaan.

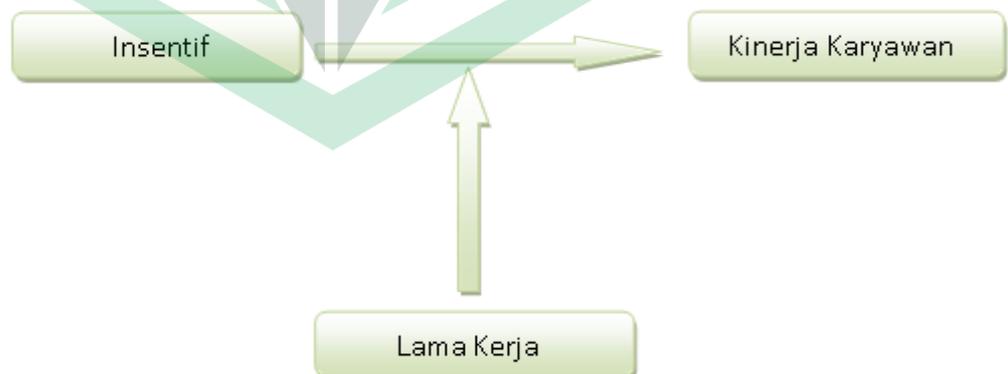
2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yakni hal yang memiliki pengaruh yang kuat dalam suatu perusahaan, yang mana telah memengaruhi kehidupan sosial, psikologi serta fisik karyawan.

3) Pengembangan karir

Pengembangan karir yakni cara khusus yang telah dilakukan karyawan dalam meraih karir yang cocok dengan jalur perusahaan.⁴¹

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

⁴¹ T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2014), 57

Alur kerangka pikir dalam penelitian yang telah dilakukan, dimana insentif yaitu variabel bebasnya bisa memberikan pengaruh dari variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Sedangkan lama kerja merupakan variabel moderatonya atau penengah. variabel moderator ini akan memperlemah atau memperkuat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Bachrun, insentif adalah suatu imbalan bagi karyawan yang mempunyai kinerja karena telah menyelesaikan pekerjaannya diluar tugas pokok yang diberikan.⁴²

Penelitian yang dilakukan Gayuh Martin dan M. Taufiq telah dibuktikan dimana insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁴³

Hasil penelitian yang berhasil dilakukan Indra Wardhana dan Agus Dwi Sasono membuktikan dimana insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴⁴

Dari penjelasan bisa dirumuskan hipotesis yakni :

H₁: Pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

⁴² Bachrun (2004) dalam Koko Happy Anggriawan, dkk, "Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)" Jurnal Administrasi Bisnis 28, No. 1 (November, 2015): 49.

⁴³ Gayuh Martin dan M. Taufiq, "Peningkatan Kinerja melalui Insentif dan Komunikasi yang di Mediasi Motivasi Berprestasi pada PT. Rajawali Nusindo Area Jawa Tengah" Jurnal Ilmiah 9 (Mei, 2017): 211.

⁴⁴ Indra Wardhana dan Agus Dwi Sasono, "Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya" dalam jurnal Ilmu Manajemen 1, No. 2 (Agustus, 2015): 21.

Menurut Robbins, lama kerja yakni salah satu dari variabel utama ketika tingkat pengunduran diri bagi karyawan. Lamanya karyawan ketika bekerja di perusahaan menandakan kecil kemungkinan karyawan melakukan pengunduran diri disertai dengan banyaknya pengalaman kerja yang didapatkan.⁴⁵

Penelitian yang berhasil dilakukan Deewar Mahesa telah menunjukkan dimana lama kerja telah berhasil memoderasi kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.⁴⁶

Hasil penelitian yang berhasil dilakukan Anik Irawati mengatakan dimana lama kerja tidak memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.⁴⁷

Dari penjelasan di atas bisa dirumuskan suatu hipotesis yakni:

H₁ : Lama kerja memoderasi pengaruh insentif pada kinerja karyawan

⁴⁵ Robbins (2009) dalam Anik Irawati, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating" *Jurnal Ilmu Akuntansi* 11,(2015): 121.

⁴⁶ Deewar Mahesa, Skripsi: "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Cola-Cola Amatil Indonesia (Central Java))", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010): 73

⁴⁷ Anik Irawati, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating" *Jurnal Ilmu Akuntansi* 11, (2015): 132.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Metode ini merupakan suatu metode yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dimana teknik dalam mengambil suatu sampel yang selalu dilakukan secara random kemudian datanya dikumpulkan dengan memakai suatu instrumen kemudian menguji suatu hipotesis yang ditetapkan.⁴⁸

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian yang digunakan dilakukan di Kota Palopo dan lokasi penelitian tepatnya di Outlet Oppo. Penulis memilih lokasi ini yakni berusaha agar mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan karena tepatnya di Kota Palopo promotor Oppo banyak yang berkurang hal ini disebabkan oleh kinerja yang dimiliki kurang baik. Dimana waktu penelitian dijadwalkan bulan Maret 2020 – April 2020.

C. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini perlu diperjelas oleh beberapa istilah di dalam tabel yang ada yakni:

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 35-36

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Insentif (X)	Suatu bonus maupun asuransi kesehatan yang diberikan kepada karyawan diluar gaji pokok yang menjadi dorongan bagi karyawan agar bekerja lebih maksimal.	1. Bonus 2. Asuransi Kesehatan ⁴⁹
2.	Kinerja karyawan (Y)	Suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas terhadap tugas yang diberikan oleh atasannya agar diselesaikan secara tepat waktu.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu ⁵⁰
3.	Lama Kerja (Z)	Lamanya karyawan bertahan di suatu perusahaan di dukung dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan serta pengembangan karir yang diberikan perusahaan yang mana semuanya di dukung oleh adanya lingkungan kerja yang baik.	1. Tingkat Kepuasan kerja 2. lingkungan kerja 3. Pengembangan karir ⁵¹

⁴⁹ Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, "Manajemen Personalia", (Yogyakarta:BPFE, 2003), 121

⁵⁰ Stephen P. Robbins, "Perilaku Organisasi", (Jakarta: Erlangga, 2006), 89-90

⁵¹ T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2014), 57

D. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi yakni suatu wilayah generalisasi terdiri dari suatu obyek / subyek dan mempunyai suatu kualitas.⁵² Populasi dimana nantinya akan digunakan yakni karyawan promotor Oppo di Kota Palopo, dimana berjumlah 50 promotor menurut data dari Service Center Oppo di Kota Palopo.

b) Sampel

Sampel yakni banyaknya suatu karakter yang telah dimiliki pada populasi.⁵³ Sampel digunakan untuk memudahkan seorang peneliti ketika menyelesaikan suatu penelitian dimana penggunaan sampelnya bisa meminimalisir penggunaan suatu biaya yang ada. Penelitian yang digunakan yakni teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dimana metode total sampling yaitu semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data digunakan ketika meneliti di penelitian tersebut yakni menggunakan suatu kuesioner. Yang dimaksud dengan kuesioner adalah suatu teknik dalam mengumpulkan data dengan mengisi suatu pertanyaan dan persetujuan. Pertanyaan diukur menggunakan skala Likert (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju).

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 80.

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 81.

F. Instrumen Penelitian

Instumen merupakan alat yang dipakai untuk mengumpulkan data, dimana pengumpulan datanya dengan menggunakan teknik skala likert.

Tabel 3.2 Alternatif jawaban untuk instrumen variabel

Alternatif jawaban	Skor untuk pernyataan
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Tabel 3.3 kisi-kisi instrumen variabel Insentif

No	Indikator	No Butir	Jumlah
1	Bonus	1,2,3,4,5	5
2	Jaminan Sosial	6,7,8,9,10	5
	Jumlah		10

Tabel 3.4 kisi-kisi instrumen variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	No Butir	Jumlah
1	Kuantitas	1,2,3,4,5	5
2	Kualitas	6,7,8,9,10	5
3	Ketepatan Waktu	11,12,13	3
	Jumlah		13

Tabel 3.5 kisi-kisi instrumen variabel Lama Kerja

No	Indikator	No Butir	Jumlah
1	Tingkat Kepuasan Kerja	1,2,3,4	4
2	Stres Lingkungan	5	1
3	Pengembangan Karir	6	1
	Jumlah		6

G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat ukur, sehingga uji validasi merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen (kuesioner).⁵⁴ Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan masing-masing item pertanyaan dalam kuesioner.

Dalam Pengujian instrumen penelitian ini digunakan aplikasi tambahan *Statistical Product And Service Solutions* atau yang dikenal dengan nama SPSS. Dalam Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan *metode correlations* yang diukur dengan nilai signifikan antara skor item dan total skor.

Uji validitas ini digunakan oleh 10 responden yaitu promotor Vivo dengan karakteristik yang hampir sama dengan sampel sesungguhnya yang memahami teori perilaku organisasi. Adapun hasil dari uji validitas kuesioner peneliti yaitu :

⁵⁴ Arikunto, "Prosedur Penelitian", (Jakarta: Rineka cipta, 2010), 109.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Ket
1	Insentif (X)	1	0,323	0,279	Valid
		2	0,386	0,279	Valid
		3	0,526	0,279	Valid
		4	0,420	0,279	Valid
		5	0,337	0,279	Valid
		6	0,640	0,279	Valid
		7	0,570	0,279	Valid
		8	0,540	0,279	Valid
		9	0,533	0,279	Valid
		10	0,446	0,279	Valid
2	Kinerja Karyawan (Y)	1	0,426	0,279	Valid
		2	0,478	0,279	Valid
		3	0,391	0,279	Valid
		4	0,416	0,279	Valid
		5	0,391	0,279	Valid
		6	0,434	0,279	Valid
		7	0,293	0,279	Valid
		8	0,506	0,279	Valid
		9	0,293	0,279	Valid

		10	0,384	0,279	Valid
		11	0,501	0,279	Valid
		12	0,473	0,279	Valid
		13	0,497	0,279	Valid
3	<i>Lama kerja (Z)</i>	1	0,293	0,279	Valid
		2	0,304	0,279	Valid
		3	0,409	0,279	Valid
		4	0,434	0,279	Valid
		5	0,435	0,279	Valid
		6	0,355	0,279	Valid

Sumber : Diolah menggunakan SPSS

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukuran yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama sehingga akan menghasilkan data yang sama.⁵⁵ Dalam perhitungan alpha digunakan alat bantu aplikasi program SPSS dengan menggunakan model *Cronbach's Alpha*.

⁵⁵Ike Ulan Ria, "Pengaruh Keberadaan Industri Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat di Desa Talaga Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang: Studi Kasus Pt. Rinnai", (Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017), 61

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
Insentif (X)	0,614	Reliabel
Lama Kerja (Z)	0,643	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,691	Reliabel

Sumber : Diolah menggunakan SPSS

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data yakni uji yang digunakan untuk melihat sebaran data (distribusi) sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal yakni sebaran data membentuk lonceng. Data yang baik adalah memiliki ciri tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.⁵⁶ Dalam penelitian ini metode uji normalitas yang digunakan adalah metode *Kolmogrov Smirnov* dengan menggunakan fasilitas program SPSS.

b) Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah suatu data yang memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam garis-garis lurus.⁵⁷ Pada penelitian ini, penulis melakukan uji linearitas dengan menampilkan *anova table* menggunakan bantuan program SPSS.

⁵⁶Ike Ulan Ria, “Pengaruh Keberadaan Industri Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat di Desa Talaga Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang: Studi Kasus Pt. Rinnai), (Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017), 62

⁵⁷Elis Rumini, “Kontribusi Hasil Belajar Manajemen Usaha Boga dengan Pendekatan Cooperative Learning dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Kesiapan Berwirausaha”, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2012), 84

Dasar pengambilan keputusan uji linearitas yakni dengan melihat angka probabilitas, dimana dasar pengambilan keputusannya antara lain :

1) Probabilitas Sig. > 0,05, berarti tidak terdapat perbedaan kelinieran antara variabel independen dengan variabel dependen.

2) Probabilitas Sig. < 0,05, berarti terdapat perbedaan kelinieran antara variabel independen dengan variabel dependen.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berarti terjadi suatu korelasi linear dimana ketika mendekati kata sempurna antar lebih variabel dari adanya dua variabel independen.⁵⁸ Adanya suatu model regresi yang tidak terjadinya korelasi antar suatu variabel bebas, hal itu merupakan korelasi yang baik.⁵⁹ Pada penelitian ini, penulis melakukan uji multikolinieritas dengan menggunakan *tolerance and VIF* dengan bantuan program SPSS.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yakni varians variabel dalam suatu model regresi berbeda. Kemudian, jika ada variabel di dalam model suatu regresi memiliki suatu nilai sama hal itu dikatakan homoskedastisitas.⁶⁰ Di dalam suatu model regresi yang baik yaitu tidak terjadinya heteroskedastisitas. Suatu model regresi yang dikatakan baik yaitu tidak terjadinya heteroskedastisitas.⁶¹ Pada penelitian ini, penulis melakukan uji

⁵⁸ Sulyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (Yogyakarta: ANDI), 81

⁵⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 105

⁶⁰ Sulyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: ANDI), 97

⁶¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 139

heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji *Spearman* dengan bantuan program SPSS.

2. Analisis Regresi

Penelitian yang telah dipakai dalam suatu analisis yang telah ada yakni analisis regresi linier dengan menggunakan variabel Moderating Multiple Regression Analysis. Variabel moderasi adalah suatu variabel yang telah memiliki pengaruh kontingen yang sangat kuat hubungan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Hadirnya variabel ketiga yang dapat mengubah hubungan awal antara suatu variabel bebas dan variabel terikat.⁶²

Ketika memproses suatu data yaitu dengan memakai analisis kuantitatif yang telah melalui suatu *Statistical Package for Sosial Science (SPSS) for Windows versi 20*, yang mana suatu alat analisis yang dipakai yaitu menguji suatu hipotesis mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi lama kerja.

3. Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Koefisien determinasi yakni suatu nilai yang memperkirakan perubahan yang besar dari hadirnya suatu variabel bebas. Hadirnya suatu nilai koefisien determinasi dapat diketahui penjelasannya manfaat yang diperoleh dari suatu model regresi dengan cara memprediksi suatu variabel terikat.⁶³ Nilai R Square telah membuktikan bahwa koefisien determinasi yang mana mengukur suatu persentase yang besar dari adanya suatu

⁶² Uma Sekaran, *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 119-120

⁶³ Purbayu Budi Santosadan Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. (Yogyakarta: ANDI, Agustus 2007), 144

perubahan variabel yang mana disebabkan oleh variabel independen dengan bersamaan.⁶⁴ Uji koefisien determinasi pada penelitian ini menggunakan *Model Summary* dengan bantuan SPSS.

b) Uji Parsial (Uji-t)

Percobaan dari uji yang dipakai dengan maksud menentukan tingkat atau pengaruh variabel independen dengan parsial (individu) dan variabel terikat. Hal seperti inilah dipakai yakni membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana taraf signifikan 5% (0,05). Persyaratan di dalam suatu uji-t yaitu:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, jadi ada pengaruh antara kedua variabel yang telah diuji.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, jadi tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang diuji.

4. Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Moderated Regression Analysis yakni adanya suatu aplikasi istimewa suatu regresi linear berganda yang mana terdapat adanya persamaan regresi suatu unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dimana terdapat rumus suatu persamaan regresinya yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e \dots$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Nilai Insentif

⁶⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005), 44

X_2 = Nilai Lama Kerja

a = Konstanta atau bila harga ($X=0$)

b_1 = Koefisien dari insentif

b_2 = Koefisien dari lama kerja

b_3 = Koefisien interaksi variabel bebas

X_1X_2 = Perkalian variabel bebas (uji interaksi)

e = Error



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat OPPO Smartphone

OPPO hadir sebagai suatu penyedia layanan teknologi serta elektronik global dimana menghadirkan suatu perangkat elektronik yang terbaru serta sangat canggih dimana terdapat di 20 negara, yaitu Amerika Serikat, Cina, Australia, dan negara-negara lain di Eropa, Asia Tenggara, Asia Selatan, Timur Tengah dan Afrika . OPPO mampu menyerahkan suatu pengalaman *handphone* paling baik serta menempuh suatu desain yang baik serta teknologi yang cerdas. OPPO melakukan suatu usaha untuk mencapai teknologi yang belum pernah ada, kualitas perangkat baru, serta menjadikan pengalaman pengguna paling baik. Kami membantu, menghasilkan, dan memperkenalkan produk sendiri yang bisa dibeli. Pelanggan dapat memperoleh suatu produk yang dapat di andalkan serta canggih sampai saat digunakan.

Mula berdirinya tahun 2004, OPPO berhasil menghadirkan produk kepada pemakai di semua dunia. Kemudian mampu menembus pasar *handphone* tepatnya tahun 2008, OPPO telah mulai memasuki suatu pasar internasional tepatnya tahun 2010 serta mampu membuat suatu bisnis yang mengglobal dimana yang pertama kali April 2010 di Thailand. OPPO telah hadir di 21 pasar tepatnya di semua dunia Smartphone dan kini telah melatar belakang OPPO Electronic Corp, Ltd ikut serta agar ramai di pasar Smartphone. Selanjutnya pada tahun 2008

OPPO telah mulai bekerja di pasar Smartphone. Kemudian bulan April 2013 OPPO awalnya masuk di pasar Indonesia dengan resmi. OPPO pertama-tama memperluas sayapnya di berbagai negara misalnya, Amerika, Vietnam, Thailand, Rusia, dan Qatar. Pada saat OPPO terus-menerus mempromosikan dengan maksud berusaha memperlihatkan dan mempromosikan suatu kualitas mereknya melalui suatu internet, TV, dan Media Cetak dll. Hadirnya suatu produk smartphone yang sangat unggulan adalah, Oppo Find 5, Oppo Find Way U7015, dan OPPO Find Piano. Dimana terdapat kisaran beberapa harga telepon pintar OPPO tepatnya terletak di Indonesia hingga sekarang mulai dari 2 juta sampai 6 juta.

b. Visi dan Misi OPPO Smartphone

1) Visi

“The art of technology” yang artinya seni dalam teknologi.

Oppo smartphone adalah kombinasi yang indah dan modern dari seni dan teknologi. Kualitas Oppo smartphone yang dimiliki sangat bagus karena mempunyai model, warna serta bentuk yang sangat canggih. Perusahaan Oppo bukan hanya menciptakan suatu perangkat yang cantik serta sangat mudah digunakan oleh penggunanya.

2) Misi

1. OPPO smartphone sangat pandai menggait atau mengikat hati para pengguna khususnya anak-anak dengan hadirnya desain handphone yang bagus dan menarik serta penggunaan handphone yang mudah dan pengembangan produk yang memadai serta pengguna layanan yang berkualitas tinggi.

2. OPPO smartphone berusaha dengan kuat untuk menciptakan inovasi baru dengan menciptakan suatu ponsel yang sangat canggih dan tidak membosankan sesuai dengan keinginan masyarakat.
3. OPPO mampu menciptakan strategi yang cepat dan merilis produk yang bagus untuk pengembangan smartphone dan memperluas cakupan suatu layanan di semua dunia.⁶⁵

2. Karakteristik responden

Terdapat suatu jenis-jenis responden yang dapat mendukung suatu penelitian yang telah dilakukan yakni jenis kelamin, pendidikan dan usia yakni:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan adanya data yang telah ada bisa dilihat dari beberapa responden dan dimana yang sangat dominan mengisi kuesioner adalah pria. Tabel berikut ini mempertimbangkan data gender beberapa responden dari hasil mengisi kuesioner.

Tabel 4.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah reponden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	32	64
Peempuan	18	36
Jumlah	50	100

Berdasarkan adanya data di atas menghasilkan 64% dimana responden yang telah selesai menjawab suatu kuesioner yaitu karyawan laki-laki dan selebihnya 36% berjenis perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa lebih banyak pekerjaan di Oppo Outlet di Kota Palopo.

⁶⁵ PT. World Innovative Telecommunication, "Sejarah PT. Oppo Indonesia," <https://opposmartphonecp.wordpress.com/sejarah/> di akses tanggal 24 Maret 2020

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan karyawan Outlet Oppo di Kota Palopo yang telah menjadi sampel ketika penelitian ini terdapat banyak tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) yakni 43 orang. Sedangkan lulusan Sarjana sebanyak 7 orang. Kemudian terdapat tingkat pendidikan beberapa responden bisa diketahui berdasarkan tabel yakni :

Tabel 4.2. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
SMA	43	86%
Sarjana	7	14%
Jumlah	50	100%

Suumber : data primer diolah, 2020

Kemudian tabel 4.2, bisa disimpulkan dimana tingkat pendidikan karyawan outlet Oppo di Kota Palopo lebih didominasi tingkat pendidikan SMA.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97937923
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,089
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari adanya hasil uji yang terdapat di atas dengan menggunakan suatu metode *Kolmogorov Smirnov* diperoleh hasil yang signifikansi sebesar 0,200 dimana > dari adanya nilai signifikansi 0,05 sehingga bisa di katakan normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Insentif	Between Groups	(Combined)	235,498	10	23,550	2,737	,012
		Linearity	168,878	1	168,878	19,624	,000
		Deviation from Linearity	66,619	9	7,402	,860	,568
	Within Groups		335,622	39	8,606		
	Total		571,120	49			

Pada tabel uji linearitas di atas nilai sig. sebesar $0,568 > 0,05$, perbandingan angka ini menunjukkan adanya hubungan yang linear antara kinerja dan insentif.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T		Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	9,463	5,376		1,760	,085		
	Insentif	,099	,202	,072	,491	,626	,486	2,059
	Lama Kerja	,603	,135	,657	4,467	,000	,486	2,059

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output Spss

Menurut dari hasil uji multikolinearitas telah didapatkan nilai VIF pada variabel insentif (X) sebesar 2,059 dan variabel lama kerja (Z) sebesar 2,059 lebih kecil daripada 10 atau ($2,059 < 10$) dan ($2,059 < 10$) sedangkan nilai *Tolerance* pada variabel insentif (X) sebesar 0,486 dan variabel lama kerja (Z) sebesar 0,486 oleh karena itu besar keuntungan dari 0,10 atau ($0,486 > 0,10$) dan ($0,486 > 0,10$), bisa disimpulkan dimana tidak terjadinya suatu gejala multikolinearitas antar suatu variabel independen.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
			Insentif	Lama Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Insentif	Correlation Coefficient	1,000	,659**	,061
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,675
		N	50	50	50
	Lama Kerja	Correlation Coefficient	,659**	1,000	-,025
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,862
		N	50	50	50
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,061	-,025	1,000
		Sig. (2-tailed)	,675	,862	.
		N	50	50	50

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

Kemudian hasil yang telah di uji heteroskedastisitas diperoleh nilai sig. 2 tailed pada suatu variabel insentif (X) sebesar 0,675 serta variabel lama kerja (Z) sebesar 0,862 > 0,05 maka dari itu bisa dikatakan dimana tidak terjadinya suatu gejala heteroskedastisitas.

1. Uji Hipotesis Penelitian

a. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

1) Koefisien Determinasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627 ^a	,393	,368	3,020

a. Predictors: (Constant), LAMA KERJA, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output Spss

Berdasarkan nilai R Square pada tabel 4.7 berikut dapat dilihat dari output model ringkasan, yaitu (R Square) sebesar 0,393 (nilai 0,393 yakni kuadrat dari koefisien yang sesuai selain itu R, yaitu $0,627 \times 0,627 = 0,393$). Dari angka itu mengandung suatu arti dimana insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni 39,3% , Sementara untuk 60,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,275	6,158		3,617	,001	
	INSENTIF	,605	,189	,397	3,200	,002	

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output Spss

Kemudian dari adanya hasil suatu uji parsial (Uji-t) tabel 4.8 bisa di ketahui berdasarkan nilai signifikan jika ada nilai sig. $<0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka dari itu variabel independen mempunyai suatu pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (diperlukan). “Coefficients” nilai Sig. Insentif $0,002 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Maka bisa diartikan dimana insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan lama kerja

1) *Moderated regression analysis (MRA)*

Tabel 4.9 Moderated Regression Analysis (MRA)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95,150	64,688		1,471	,148
	Insentif	-2,415	1,902	-1,763	-1,270	,211
	Lama Kerja	-1,055	1,255	-1,151	-,841	,405
	Insentif x Lama Kerja	,048	,036	3,379	1,329	,190

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji regresi variabel moderating pada tabel di atas didapatkan koefisien regresi pada variabel Interaksi (perkalian antara insentif dengan lama kerja) sebesar 0,048 dimana t_{hitung} sebesar 1,329 lebih kecil dibandingkan t_{tabel} dengan $df; t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 46)$ sebesar 2,01 atau bisa dikatakan suatu nilai sig. (0,190) lebih besar dari alpha (0,05). Karena nilai $t_{hitung} (1,329) < t_{tabel} (2,01)$ atau nilai Sig. (0,190) $<$ alpha (0,05) dimana variabel Interaksi tidak memiliki pengaruh pada kinerja sehingga bisa dikatakan bahwa lama kerja tidak memoderasi pengaruh antara insentif pada kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

Dari adanya nilai signifikan apabila ada nilai sig. $<0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) dimana variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (diperlukan). Terdapat suatu output "koefisien" nilai Sig. Insentif $0,002 <0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Dapat diartikan bahwa insentif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditandai apabila insentif yang diberikan sesuai dengan aturan yang ada dan insentif yang diberikan tergolong tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian yang telah dilakukan sama dengan penelitian yang telah digunakan Muhammad Yusuf dan Adam Asyhari mengatakan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pabrik Roti Lala, dimana nilai koefisien regresi $0,604$ yang mana setiap 1% adanya peningkatan pemberian insentif dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan sebesar $0,606\%$.⁶⁶ Hal ini telah membuktikan dimana peningkatan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan. Ini menunjukkan dengan adanya pemberian insentif seperti pemberian bonus, serta jaminan sosial dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan.

⁶⁶ Muhammad Yusuf dan Adam Asyhari, "Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe", Jurnal Mega Aktiva 6, No. 1 (April,2017): 46

2. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi lama kerja

Dengan menggunakan suatu hasil dari uji regresi variabel moderating tabel 4.9 didapatkan koefisien regresi pada variabel Interaksi (perkalian antara insentif dengan lama kerja) sebesar 0,048 dimana t_{hitung} sebesar 1,329 lebih kecil dari t_{tabel} dengan $df; t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 46)$ sebesar 2,01 atau bisa dikatakan nilai sig. (0,190) lebih besar dari alpha (0,05). Karena nilai t_{hitung} (1,329) $< t_{tabel}$ (2,01) atau nilai Sig. (0,190) $< \alpha$ (0,05).

Berdasarkan hasil yang telah ada, disimpulkan dimana variabel interaksi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan hal ini disebabkan karena karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama akan bertahan dengan kondisi saat ini dan mempertahankan pekerjaan saat ini serta bisa disimpulkan juga bahwa karyawan yang sudah lama bekerja tidak memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rudie Yobie Lumantow, Bernhard Tewal dan Victor P.K. Lengkong yang mengatakan bahwa variabel lama kerja tidak memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.⁶⁷ Hal ini disebabkan karena karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama tidak menjamin untuk merasa puas dengan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi tertinggi selama 4 tahun terakhir. Penyebabnya adalah kurang perhatian atau penghargaan dari pimpinan terhadap karyawannya. Semakin tinggi perhatian dan penghargaan maka semakin tinggi kepuasan kerja

⁶⁷ Rudie Yobie Lumantow, dkk, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT. Deho Canning Company Bitung" ,Jurnal EMBA 3 No. 1, (Maret,2005): 721

terhadap kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah perhatian dan penghargaan dari pimpinan maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja terhadap karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Sebagaimana hasil suatu analisis olahan data, oleh karena itu bisa disimpulkan yakni:

1. Hasil regresi menunjukkan terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan yaitu didapatkan suatu nilai koefisien determinasi yakni 0.393 ataupun bisa disebut 39,3% dengan nilai signifikan insentif sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dari itu bisa disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antar insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 39,3% (H_0 ditolak dan H_1 diterima).
2. Hasil uji dari Moderated Regression Analysis (MRA) menunjukkan koefisien regresi pada variabel Interaksi (perkalian antara insentif dengan lama kerja) sebesar 0,048 dimana t_{hitung} sebesar 1,329 lebih kecil dibandingkan t_{tabel} dengan $df; t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 46)$ sebesar 2,01 atau bisa dikatakan suatu nilai sig. (0,190) lebih besar dari alpha (0,05). Karena nilai t_{hitung} (1,329) $< t_{tabel}$ (2,01) atau nilai Sig. (0,190) $< \alpha$ (0,05) dimana variabel Interaksi tidak memiliki berpengaruh pada kinerja sehingga lama kerja tidak memoderasi pengaruh antara insentif pada kinerja karyawan.

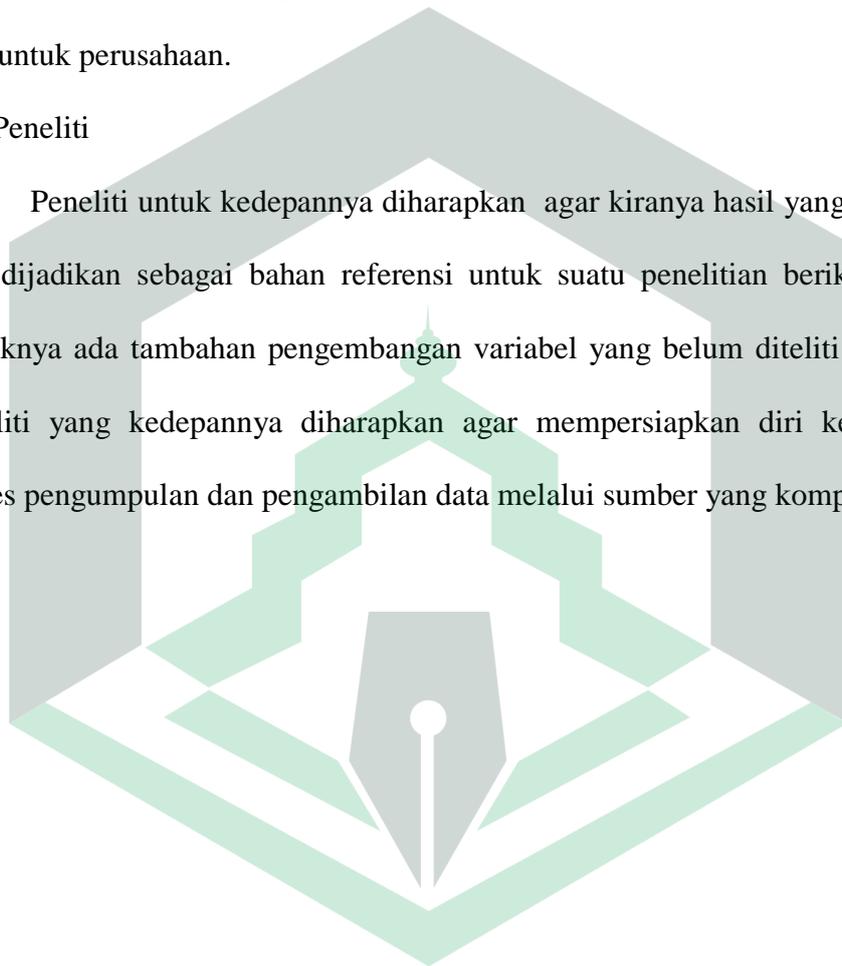
B. Saran

1. Praktisi

Karyawan Outlet Oppo di Kota Palopo harus meningkatkan kualitas kinerja yang mampu membuat perusahaan sukses dan mencapai misi dari perusahaan karena kemampuan kinerja seorang karyawan menentukan citra yang baik untuk perusahaan.

2. Peneliti

Peneliti untuk kedepannya diharapkan agar kiranya hasil yang didapatkan bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk suatu penelitian berikutnya serta sebaiknya ada tambahan pengembangan variabel yang belum diteliti serta untuk peneliti yang kedepannya diharapkan agar mempersiapkan diri ketika dalam proses pengumpulan dan pengambilan data melalui sumber yang kompeten .



Daftar Pustaka

- Albukhari, Abu Abdullah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim. 1981. *Kitab : Hal-Hal Yang Melunakkan Hati*. Juz.7. Darul Fikri/ Bairut-Libanon.
- Andi Permata Putra, M. Hufron. n.d. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk." *Riset Manajemen*.
- Anggriawan, Koko Happy, Djamhur Hamid, and M. Djudi Mukzam. 2015. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur." *Administrasi Bisnis* 28.
- Arliani, Henrika. 2016. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Kulit 'Karya Pahala Group' Di Magetan." *Equilibrium* 1.
- Asy-Syifa, ed. 2001. *Kementerian Agama Republik Indonesia Al-Qur'an Al-Karim Dan Terjemahannya*. Semarang.
- Batjo, Nurdin and Mahadin Shaleh. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Palopo: Aksara Timur.
- Daniel, Yosua. 2017. "Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT Puninar Yusen Logistics Indonesia Di Jakarta." *Online Internasional Dan Nasional* 5.
- Firmandari, Nuraini. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Ekbisi IX(1):25-34*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melati S. .. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indra Wardhana, Agus Dwi Sasono. 2015. "Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya." *Ilmu Manajemen* 1.

- Irawati, Anik. 2018. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating." *Akuntabilitas* 11(1).
- Mahesa, Dewar. 2010. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating."
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martcahyo, Vendy Aries, Wahyu Hidayat, and Sri Suryoko. n.d. "Pengaruh Pelatihan Kerja Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Fumira Semarang." *Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Martin, Gayuh and M. Taufik. 2017. "Peningkatan Kinerja Melalui Insentif Dan Komunikasi Yang Di Mediasi Motivasi Berprestasi Pada PT Rajawali Nusindo Area Jawa Tengah." *Ilmiah*.
- Masram, Mu'ah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Jakarta: Zifatama Publisher.
- Muhammad Danu Saputra. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inovatif Telecommunication Palembang." *Universitas Muhammadiyah Palembang*.
- Muhammad Yusuf, Adam Asyhari. 2017. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe." *Mega Aktiva* 6.
- Nurani. 2015. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan Cv Logam Indonesia Di Tulung Agung." *Benefit* 2.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- R, Muhammad Akbar Gumilar. 2018. "Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Di Bandung." Pasundan Bandung.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Rudie Yobie Lumantow, Bernhard Tewal dan Victor P. K. Lengkong. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT. Deho Canning Company Bitung." *EMBA* 3.
- Santosa, Purbayu Budi and Ashari. 2007. "Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS." P. 144 in. Yogyakarta: ANDI.
- Sari, Yunita and M. Al Musadieg. n.d. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)." 59(1).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D." Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. n.d. "Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS." Yogyakarta: ANDI.
- Suwati, Yuli. 2013. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda." *Ilmu Administrasi Bisnis* 1.
- Telecommunication, PT. World Innovative. n.d. "Sejarah PT. Oppo Indonesia." Retrieved (<https://opposmartphonecp.wordpress.com/sejarah/>).
- Torang, Syamsinar. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Uma Sekaran. 2015. *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis)*. 4th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wuryanto, Abdul Hakim dan. 2015. "Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja." *EKOBIS* 15.