

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
KARYAWAN AGEN JNE KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

AZZAM HABIBURROHIM

NIM: 15510131

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2020

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
KARYAWAN AGEN JNE KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

AZZAM HABIBURROHIM

NIM: 15510131

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA AGEN JNE KOTA MALANG

Oleh:

AZZAM HABIBURROHIM (15510131)

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Pada tanggal 19 April 2020

Susunan Dewan Penguji	Tanda
Tangan Ketua Penguji <u>Ahmad Muis, M.Ag</u> NIDT 19711110 20160801 1 043	()
Sekretaris / Pembimbing <u>Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP 19720212 200312 1 003	()
Penguji Utama <u>Dr. H. Fauzan Al Mansur, MM</u> NIP 19731117200501 1 003	()

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 19670816200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azzam Habiburrohim
NIM : 15510131
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Pada Agen JNE Kota Malang. Adalah hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapa pun.

Malang, 12 Maret 2020



Azzam Habiburrohim

NIM: 15510131

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirabbil alamin,

Atas izin Allah SWT, saya persembahkan karya tulis saya untuk orang-orang di sekitar saya yang memotivasi saya untuk menyelesaikan kewajiban penulisan karya tulis ini.

Untuk yang saya cintai,

Abi saya Ir. Djuhari. M,Si dan Ummi Dra. Siti Jamilah yang telah membimbing dan merawat saya sejak lahir, kakak saya Zahra Zakiyah S.Pd, Habiburrahman Ullin Nuha, serta adik saya Zaki Irhamna Annafi. Serta Farah Salma Nur Faizah yang banyak membantu saya menyelesaikan karya tulis ini.

HALAMAN MOTTO

“seorang juara adalah orang yang dapat mengalahkan dirinya sendiri, mampu bertahan di segala kondisi, dan berani mengambil resiko untuk meningkatkan taraf hidup”

““Kesuksesan adalah buah dari usaha-usaha kecil yang diulang hari demi hari”

“Keadilan bukan berarti memberi roti dengan porsi yang sama kepada semua orang, melainkan menyesuaikan kapasitas setiap penerimanya”

Azzam Habiburrohim



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas ridha-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Pada Agen JNE Kota Malang”.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita semua dari masa Jahiliyah menuju masa yang terang-benderang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan karya tulis ini tidak akan berhasil tanpa adanya bimbingan dari berbagai pihak civitas akademika Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang. Pada kesempatan kali ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA Selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Para Karyawan Agen JNE Kota Malang yang telah membantu saya menyelesaikan penelitian saya.
7. Teman-teman mahasiswa Manajemen 2015 yang selalu memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	i
HALAMAN MOTTO	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Batasan Penelitian.....	12
BAB II	14
KAJIAN TEORI.....	14
2.1 Kajian Empiris	14
2.1.1 Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Kajian Teoritis.....	24
2.2.1 Insentif	24
2.2.1.1 Pengertian Insentif	24
2.2.1.2 Jenis-jenis Insentif	25
2.2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif	27
2.2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	28
2.2.1.5 Pertimbangan Pemberian Insentif	29
2.2.1.6 Insentif Dalam Islam	31
2.2.2 Kinerja Karyawan.....	34
2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	34
2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	35
2.2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	39
2.2.2.4. Kinerja Karyawan Dalam Islam	41
2.2.3 Komitmen Oraganisasional.....	42

2.2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional	42
2.2.2.3.2 Faktor-faktor Komitmen Organisasi	43
2.2.2.3.3 Indikator Komitmen Organisaional	45
2.2.2.3.4 Komitmen Organisasional Dalam Islam	46
2.4 Hipotesis Penelitian	47
2.4.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	47
2.4.2 Komitmen Organisasional Memediasi Hubungan Antara Insentif Dengan Kinerja Karyawan	48
2.4.3 Model Hipotesis Penelitian	48
BAB III	50
METODE PENELITIAN	50
3.1 Jenis Pendekatan Penelitian	50
3.2 Lokasi Penelitian	50
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.3.1 Populasi	50
3.3.2 Sampel	51
3.4 Teknik Pengambilan Sample	51
3.5 Definisi Operasional Variabel	51
3.5.1 Variabel Insentif	51
3.5.2 Variabel Kinerja Karyawan	52
3.5.3 Variabel Komitmen Organisional	52
3.6 Skala Pengukuran	53
3.7 Pengumpulan Data	54
3.7.1 Sumber Data	54
3.8 Uji Instrumen	54
3.8.1 Uji Validitas Instrumen	54
3.8.2 Uji Realibilitas	55
3.9 Metode Analisis Data	55
3.9.1 Analisis Data Deskriptif	55
3.9.2 Analisis Jalur (Path Analysis)	56
3.9.3 Uji Asumsi Klasik	56
3.9.4 Analisis Variabel Mediasi	57
BAB IV	58
HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
4.1.1. Profil Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)	58

4.1.2 Visi dan Misi Jalur Nugraha Ekakurir.....	59
4.1.3 Struktur Organisasi Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)	60
4.2 Gambaran Variabel Yang Diteliti	63
4.3 Uji Instrumen Penelitian	67
4.3.1 Uji Validitas	68
4.3.2 Uji Reliabilitas	70
4.4 Asumsi-Asumsi Klasik	71
4.5 Hasil Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	76
4.6 Pembahasan.....	82
4.6.1 Deskripsi Variabel Penelitian	82
4.6.1.1 Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	82
4.6.1.2 Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.7 Keterbatasan Penelitian	84
BAB V.....	86
PENUTUP	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	48
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X)	48
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Z)	49
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel	52
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.7 Uji heteroskedastisitas	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Jalur	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Jalur	56
Tabel 4.11 Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Jalur Nugraha Ekakurir (JNE).....	45
Gambar 4.2 Uji Linieritas	54
Gambar 4.3. Diagram Model Jalur Variabel Insentif, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Uji Validitas Relibilitas

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik Dan Analisis Jalur

Lampiran 5 Bukti Konsultasi

Lampiran 6 Surat Tanda Penelitian

Lampiran 7 Dokumentasi Perusahaan



ABSTRAK

Azzam Habiburrahim, 2020, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Agen JNE Kota Malang”

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Insentif, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasional

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan agen JNE Kota Malang secara langsung, serta untuk mengetahui apakah komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan agen JNE Kota Malang. Dengan dasar pernyataan tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisaional Pada Agen JNE Kota Malang”. Penelitian ini berbentuk *explanatory research* atau dalam arti lain yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dan apakah komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini melibatkan 85 karyawan agen JNE Kota Malang yang tersebar pada 17 agen sebagai responden. Data yang tertera pada penelitian ini diambil langsung melalui metode kuisisioner. Penelitian ini menggunakan analisis jalur atau *path analysis* dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa (1) Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (2) komitmen organisasional terbukti dapat memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Azzam Habiburrahim, 2020, SKRIPSI. Title: "The Effect of Incentives on Employee Performance Mediated by Organizational Commitments in JNE Agencies in Malang"

Mentor: Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords : Incentives, Employee Performance, Organizational Commitment

This study aims to determine whether incentive factors can directly affect the performance of JNE agents in Malang, and to find out whether organizational commitment can mediate the effect of incentives on the performance of JNE agents in Malang. Based on this statement, this study was conducted under the title "The Effect of Incentives on Employee Performance Mediated by Organizational Commitments in JNE Agencies in Malang". This research is in the form of explanatory research or in other meaning that research aims to test the hypothesis about the effect of incentives on employee performance and whether organizational commitment can mediate the effect of incentives on employee performance.

This study involved 85 employees of JNE agents in Malang spread across 17 agents as respondents. The data contained in this study was taken directly through the questionnaire method. This research uses path analysis and classic assumption test. The results of this study stated that (1) incentives significantly influence employee performance, and (2) organizational commitment is proven to mediate the effect of incentives on employee performances

مجرده

عزام حبيب الرحيم، 2020، أطروحة. العنوان: "التأثير التحفيزي على أداء الموظف يتم بواسطة الالتزام التنظيمي تجاه الوكيل JNE Malang"
 المشرف: الدكتور أحمد ساني سبريانتو، M.Si
 الكلمات الرئيسية: الحوافز، أداء الموظفين، الالتزامات التنظيمية

يهدف هذا البحث إلى تحديد ما إذا كان عامل الحوافز يمكن أن يؤثر على أداء الموظف في شركة JNE Malang مباشرة ، وكذلك معرفة ما إذا كانت الالتزامات التنظيمية يمكن أن تكون تأثير الحوافز على أداء موظفي الوكيل JNE Malang. مع أساس البيان، يتم هذا البحث تحت عنوان "تأثير الحافز على أداء الموظف بواسطة الالتزام التنظيمي إلى وكيل JNE Malang". هذا البحث هو في شكل بحث توضيحي ، أو بمعنى آخر ، أن البحث يهدف إلى اختبار الفرضيات حول تأثير الحوافز على أداء الموظفين وما إذا كانت الالتزامات التنظيمية يمكن أن تؤثر على التأثير التحفيزي على أداء الموظفين. وشمل هذا البحث 85 موظفا في مدينة مالانغ التابعة لـ JNE التي انتشرت على 17 وكيلا كمستجيبين. وتؤخذ البيانات المبينة في هذا البحث مباشرة من خلال طريقة الاستبيان. يستخدم هذا البحث تحليل المسار أو تحليل المسار واختبار افتراض كلاسيكي. وقد ذكرت نتائج هذه الدراسة أن (1) الحوافز تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين، و(2) التعهدات التنظيمية أثبتت أنها قادرة على تعزيز تأثير الحوافز على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan berkembangnya teknologi pada setiap lini kehidupan manusia yang secara langsung maupun tidak dapat mempercepat berpindahya suatu barang ataupun informasi dari suatu tempat ke sisi lain dunia yang pada masa sebelumnya membutuhkan waktu yang lebih lama. Dengan keadaan sebagai berikut, perusahaan bahkan individu dituntut untuk selalu mencari tahu terhadap perkembangan yang ada. Pada era globalisasi yang serba modern pada saat ini setiap organisasi atau perusahaan memiliki strategi yang lebih beragam. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan kekuatan pada lini sumber daya manusia yang solid dan siap bersaing guna menyesuaikan diri terhadap laju perubahan zaman.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam bersaing dengan kompetitornya. Oleh karena itu dibutuhkanlah kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Kegiatan pendaayagunaan sumbed daya manusia (SDM) tersebut adalah suatu proses dalam posisi manajemen yang meliputi, perekrutan, penyaringan, pelatihan, serta memberikan penilaian dan penghargaan untuk menjaga kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan agar selalu sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pada masa ini banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dikarenakan oleh beberapa faktor kesalahan dalam pendayagunaan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Sedangkan dari sudut pandang keorganisasian, sumberdaya manusia adalah faktor terpenting dalam menjalankan perusahaan yang harus dikoordinir untuk memberikan tenaganya sehingga dapat menjalankan perannya secara maksimal kepada perusahaan. Berdasarkan pernyataan berikut, maka pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan yang baik adalah yang menghasilkan daya kontribusi yang maksimal bagi perusahaan yang dapat menghasilkan nilai-nilai yang maksimal pula bagi perusahaan.

Sebagai perusahaan yang ingin tetap mempunyai tempat dalam persaingan dengan perusahaan lainnya, maka sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan tersebut harus pula dipersiapkan dan dibentuk sebagai individu yang siap menghadapi persaingan di dalam lingkungan perusahaan maupun dengan persaingan dengan perusahaan lain.

Untuk menjaga ataupun meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan hendaknya melakukan sesuatu yang dapat dijadikan motivasi terhadap karyawan, seperti pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Namun di sisi lain, selain kebutuhan-kebutuhan pokok karyawan, perusahaan hendaknya dapat memenuhi keinginan-keinginan karyawan yang diantaranya adalah pemberian penghargaan terhadap karyawan yang dapat menjalankan perannya dengan baik dan mendedikasikan waktunya terhadap perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan dapat diberikan dengan beberapa cara, beberapa perusahaan memberikan penghargaan yang berifat progresif, seperti dengan adanya jenjang karir yang

dapat memacu karyawan untuk meraih posisi yang lebih tinggi secara organisasional. Ada pula perusahaan yang memberikan penghargaan berupa insentif berupa upah tambahan kepada karyawannya yang dapat memenuhi standar penilaian atau bahkan melampauinya. Insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu: insentif material dan insentif non material. Insentif keuangan atau material dapat diartikan sebagai besaran jumlah uang yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan, dalam bentuk bulanan atau dalam bentuk lainnya yang berfungsi sebagai penghasilan tambahan bagi karyawan (Ali, 2012).

Bagi sebagian karyawan, mendapatkan uang adalah salah satu alasannya untuk melakukan pekerjaan tertentu. Sebagai jaminan untuk menjaga kesamaan tujuan atasan dan karyawan maka dibutuhkanlah pemberian insentif kepada karyawan atas kinerjanya. Karena insentif merupakan bagi hubungan timbal balik atas apa yang telah dikerjakan karyawan dan apa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi atau perusahaan. Adanya pemberian insentif yang baik akan dapat mendorong motivasi kerja dan membuat proses kerja dalam perusahaan berjalan lebih baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sarwoto,2006).

Dengan adanya pemberian insentif akan membuat karyawan menyadari bahwa kerja keras dan dedikasinya terhadap perusahaan akan dihargai oleh perusahaan dan berdampak pula terhadap apa yang akan diperolehnya di masa yang akan datang. Jika karyawan melihat kerja keras dan kinerjanya yang unggul diakui dan diberikan imbalan oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti ini berlanjut di masa yang akan datang. Menurut (Panjaitan:2015) menyatakan bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian insentif.

Dengan demikian, dengan keberadaan insentif yang sesuai akan mendorong semangat karyawan untuk menjalankan pekerjaannya semaksimal mungkin karena karyawan menyadari bahwa kerja keras dan dedikasinya terhadap perusahaan tidak dinilai sia-sia oleh perusahaan. Pemberian insentif yang cenderung tinggi atau sesuai dengan kinerjanya akan membantu karyawan untuk memotivasi dirinya, selain itu bagi karyawan, besaran insentif yang diterima juga akan membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.

Guna mengelola tingkat performa karyawan, pada praktiknya banyak perusahaan yang menggunakan penilaian terhadap prestasi karyawan untuk memantau dan mengendalikan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Dari beberapa teori yang berkembang mengenai pencatatan kinerja menimbulkan beberapa penelitian dengan benang merah yang sama, sebagai contoh: kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu pada suatu periode tertentu (Bernandin dan Russel, 1993). Dari pernyataan di atas dengan pencatatan hasil kerja dari suatu karyawan akan menghasilkan data mengenai performa karyawan pada suatu periode tertentu. Dari data tersebut perusahaan dapat memperoleh bahan pertimbangan untuk memantau apakah ada masalah yang harus segera ditindak lanjuti atau dapat digunakan sebagai pendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas karyawan, dari penilaian prestasi karyawan tersebut dapat dijadikan acuan bagi pemberian penghargaan bagi karyawan yang mampu menjalankan perannya dalam perusahaan secara maksimal

Dengan bertambahnya pandangan karyawan yang menyadari bahwa dengan keberadaan insentif atas prestasinya akan menimbulkan komitmen pada diri

karyawan untuk terus menerus terlibat dalam setiap kegiatan dan perkembangan yang dilakukan oleh perusahaan. Yang secara langsung ataupun tidak, akan tumbuh rasa memiliki terhadap setiap program yang dilakukan perusahaan sehingga karyawan akan merasa bertanggung jawab akan tujuan perusahaan dan menumbuhkan kesetiaan terhadap perusahaan. Sejalan dengan pernyataan di atas, fenomena tersebut mengenai kesadaran kepada setiap karyawan yang merasa dilibatkan pada setiap progres perusahaan akan menumbuhkan komitmen organisasional pada karyawan.

Karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki pandangan dan sikap yang berbeda terhadap kontribusi yang dapat ia berikan terhadap perusahaan. Komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan akan menimbulkan rasa memiliki dan tanggung jawab, serta kesetiaan terhadap perusahaan. Yang hal ini dapat menghasilkan performa yang maksimal seperti terus berkembangnya prestasi, rendahnya tingkat absen karyawan, dan juga menekan keluar-masuknya karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan tingkat produktifitas yang tinggi (Luthans, 2002). Sebaliknya, karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik terhadap organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi.

Berdasarkan penelitian oleh Sheila dan Josephat dalam jurnal (2015), *“Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government”*, menyatakan bahwa pemberian kompensasi atau dalam penelitian kali ini disebut insentif sebagai penghargaan kepada karyawan dapat menambah motivasi bagi karyawan. Di sisi lain pada penelitian yang dilakukan oleh

Rashid (2018), *“The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Organization in UAE”* yang menyatakan bahwa insentif dan kompensasi berupa upah tambahan tidak berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

Kemudian pada penelitian lainnya, Shamilla dan Komal (2011), *“Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan”* dalam jurnalnya mengatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Pada penelitian Suharto, Suyanto, dan Nedi (2006), *“The Impact of Organizational Commitment on Job Performance”* menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dengan mengacu kepada hasil penelitian di atas yang menunjukkan perbedaan antara pengaruh insentif kepada kinerja dan komitmen organisasional maka peneliti ingin menulis penelitian ini.

Mengacu pada hasil penelitian terdahulu dengan hasil signifikansi yang berbeda antara hubungan insentif dan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasional. Menurut teori yang dipaparkan pada penelitian ini, variabel insentif, kinerja karyawan, dan komitmen organisasional diketahui dapat mempengaruhi satu sama lain. Yang berarti penulis merasa perlu melanjutkan penelitian mengenai teori-teori yang telah diteliti sebelumnya dengan membandingkannya pada fenomena yang terjadi di lapangan yang menggaris bawahi pengaruh insentif pada kinerja karyawan melalui komitmen karyawan pada perusahaan.

Dalam kajian keislaman pemberian upah yang sesuai dan memadai guna mewujudkan penghargaan kepada karyawan adalah hal yang wajib, Dalam sebuah hadits qudsi riwayat Abu Hurairah, Allah berfirman,

“Tiga orang, saya yang akan menjadi musuhnya pada hari kiamat: Orang yang berjanji dengan menyebut nama-Ku lalu dia melanggar janji, Orang yang menjual orang yang merdeka lalu dia menikmati hasil penjualannya tersebut, dan Orang yang mempekerjakan orang lain, namun setelah orang tersebut bekerja dengan baik upahnya tidak dibayarkan” (HR. Bukhari).

Mengacu pada hadits yang telah dipaparkan di atas, sebagai umat muslim pemberian upah yang setimpal pada karyawan adalah suatu kewajiban. Bahkan tidak hanya semata-mata sebagai penggugur kewajiban, namun juga demi mendapatkan ridho Allah SWT.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (Al-Ahqaaf ayat 19)

Dalam ayat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Allah SWT tidak akan memberikan apapun kepada manusia jika manusia tersebut tidak melakukan usaha apa pun, sebaliknya Allah SWT akan senantiasa melimpahkan rezeki-Nya kepada orang-orang yang berusaha dengan keras.

Dengan dihargainya kerja keras karyawan oleh pihak perusahaan dengan adil dan tidak saling mendzolimi satu sama lain maka akan terciptalah ikatan secara emosional yang membuat karyawan akan menanamkan kesetiaan dan keistiqomahannya dalam turut memajukan perusahaan.

Dengan berlandaskan akan kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan produk atau barang yang tidak tersedia pada daerah sekitarnya dan harus membeli produk tersebut pada tempat yang tidak terjangkau, maka dengan kemajuan teknologi masa kini, banyak timbul industri pada bidang jasa ekspedisi yang memudahkan masyarakat untuk mengirimkan dan menerima barang yang dibutuhkannya pada hari ini.

Tiki JNE merupakan salah satu perusahaan di bidang jasa pengiriman barang dan logistik domestik yang cukup terkenal di Indonesia. PT Tiki JNE didirikan oleh seseorang bernama Soeprapto Suparno pada tahun 1990 silam, tepatnya pada tanggal 26 November. Nama TIKI JNE sendiri merupakan dua kata yang memiliki singkatan yaitu TIKI yang diambil dari singkatan Titipan Kilat dan JNE yang merupakan singkatan dari Jalur Nugraha Ekakurir.

Awal pendiriannya, kru JNE yang hanya sebanyak 8 orang dan modal awal 100 juta rupiah ini memfokuskan diri pada bea cukai, impor serta pengantaran dokumen. Namun seiring dengan perkembangannya, JNE kini berhasil menjadi salah satu perusahaan jasa kurir pengiriman barang tingkat domestik yang terbesar di Indonesia yang meliputi wilayah operasional hampir di semua daerah di Indonesia dari Sabang sampai Merauke.

Satu tahun semenjak pendiriannya, JNE kemudian bergabung bersama dengan asosiasi perusahaan kurir di Asia atau yang disingkat dengan ACCA yang pada saat ini berlokasi di Hongkong. Bergabungnya JNE dengan ACCA merupakan wujud usaha dari JNE untuk dapat memperluas wilayah pengiriman tak hanya di wilayah Indonesia saja akan tetapi juga hingga ke berbagai belahan dunia. Meskipun TiKi JNE sudah memiliki akses untuk melakukan kegiatan pengantaran

barang hingga ke seluruh dunia, akan tetapi persaingan yang dihadapi merupakan sebuah kendala besar yang cukup sulit untuk dihadapi. Hingga akhirnya TIKI JNE memutuskan untuk lebih memfokuskan jasa kurir di wilayah domestik saja.

Ada beberapa tipe pelayanan yang diberikan oleh Tiki JNE seperti Express, Logistics, Money Remittance dan Airport Greeting Service yang mana produk-produk tersebut memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggannya dengan harga yang sangat terjangkau dan bahkan Tiki JNE pada saat ini termasuk ke dalam salah satu jasa antar barang dengan tarif termurah di Indonesia. Pada tahun 2002 JNE membeli beberapa gedung untuk digunakan sebagai pusat pengumpulan dan pengelompokan kiriman atau yang dikenal dengan Operations Sorting Center dan kantor pusatnya pada tahun 2004.

Hari ini perusahaan penyedia jasa ekspedisi adalah salah satu pilar terpenting sebagai pendorong laju perputaran ekonomi khususnya pada bidang “*e-commerce*”. Dengan keberadaan jasa ekspedisi, masyarakat dapat dengan mudah mengirimkan barang yang diperjual belikan dari satu tempat ke tempat lain dengan waktu yang singkat. Dengan terus berkembangnya perjual belian online akan secara saling menguntungkan kepada kedua belah pihak, di sisi lain dapat mengembangkan kualitas pelayanan *e-commerce*, juga dapat memastikan keberlangsungan bisnis ekspedisi di Indonesia.

Seiring berkembangnya zaman, peluang usaha ini banyak diminati dan kemudian banyak menumbuhkan pesaing-pesaing baru dengan menawarkan layanan yang serupa. Maka perusahaan harus terus meningkatkan kualitas pelayanannya. Dan untuk menunjang visi yang akan dijalankan agar terus relevan

dengan persaingan yang ada, maka dibutuhkan pula manajemen sumber daya manusia yang dapat memotivasi dan memberdayakan karyawannya.

Di luar hal yang telah dipaparkan di atas, penulis mendapatkan pandangan personal mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan JNE dikarenakan sejak tanggal 25 februari 2019 saya tergabung dalam salah satu agen JNE Tunggulwulung yang sedikit banyak memberikan informasi mengenai kondisi yang ada pada pemberdayaan sumber daya manusia pada perusahaan JNE baik pengelolaan karyawan pada JNE pusat maupun pada tingkat agen. Pemberian insentif yang sesuai pada karyawan tingkat agen dinilai dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati. Pada beberapa agen JNE di Malang, terdapat pula perbedaan besaran isentif yang diterima oleh karyawan tergantung dari pendapatan agen yang dapat memenuhi target atau tidak. Sebagai contoh pada agen Dinoyo dan Sumbersari, penulis melakukan wawancara pada 17 November 2019 kepada kurir operasional agen tersebut yang menyatakan bahwa, pemberian insentif kepada karyawan di kedua agen tersebut diberikan jika penjualan agen memenuhi target yang ditentukan oleh pusat. Adapun pada waktu yang sama kurir operasional pada agen Wagir menyatakan bahwa pemberian insentif oleh perusahaan diberikan secara tidak menentu karena penjualan juga sukar memenuhi target, dikarenakan berbagai faktor. Pada beberapa agen yang membayarkan kompensasi berupa insentif seperti pada agen Dinoyo dan Sumbersari, dalam wawancara juga menyatakan bahwa dengan adanya pemberian gaji tambahan akan membangkitkan motivasi untuk senantiasa memenuhi target penjualan. Pemberian insentif berdasarkan target yang ditetapkan membuat karyawan melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan

penjualan agennya. Dengan adanya insentif itu pula juga dapat membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap produktifitas agennya masing-masing. Dengan keadaan sebagai berikut maka besaran insentif yang didapat karyawan pada beberapa agen dirasa berbeda-beda, maka seringlah terjadi keluar masuknya karyawan pada beberapa agen JNE di Malang. Dari wawancara yang dilakukan kepada kurir operasional beberapa agen di atas penulis tertarik untuk menghubungkan antara insentif yang didapatkan oleh karyawan dengan kinerja karyawan dan apakah komitmen organisasional memediasi hubungan antara insentif dan kinerja tersebut.

Berdasarkan paparan di atas serta keadaan di lapangan yang terjadi pada perusahaan, maka penulis ingin mengkaji tentang: “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Agen JNE Kota Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan sebuah masalah yang akan dibahas yaitu sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh langsung terhadap kinerja pada karyawan agen JNE Kota Malang?
2. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada agen JNE Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan beberapa tujuan dituliskannya penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh langsung terhadap kinerja pada karyawan agen JNE Kota Malang.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada agen JNE Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan rumusan penelitian serta tujuan penelitian yangtelah dipaparkan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

a) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian yang akan dipaparkan dapat berkontribusi secara empiris terhadap teori pada penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya dengan membandingkan fenomena yang terjadi pada karyawan agen JNE Kota Malang dengan pengaruh insentif pada kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli. Kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil dari penelitian terdahulu dengan judul yang terkait yang akan memunculkan pembanding terhadap hasil dari penelitian terdahulu.

b) Bidang Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya manajer pada agen JNE Kota Malang. Mengenai pentingnya insentif dan kinerja karyawan akan mempengaruhi komitmen organisasional karyawannya.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian yang dilakukan lebih terfokus, maka penulis membatasi variabel yang akan dibahas yaitu yang mengenai tentang “Insentif Terhadap Kinerja

Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional Pada Agen JNE Kota Malang”. Adapun kinerja karyawan dipilih karena menurut penulis, kinerja karyawan sebagai penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawannya pada jangka waktu tertentu. Adapun batasan pada penelitian ini sebagai berikut: Agen JNE Cabang Kota Malang.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai topik pengaruh Insentif terhadap kinerja dimediasi komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut:

1. Maziah (2017) tentang “*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar*”. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat memberikan motivasi tambahan pada karyawan.
2. Haedar, Muh. Iqbal, dan Gunair (2015) tentang “*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara*”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa insentif berupa materil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Amirul, Muh. Al Musadieq, dan Muh Djudi (2017) tentang “*Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Pelindo Surabaya)*”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif secara positif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Anna dan Syamsul (2012) tentang *“Pengaruh Insentif, Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat”*. Dari penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.
5. Melizawati (2015) tentang *“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi di Gempol, Pasuruan)”*. Berdasarkan hasil penelitian di atas komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Abadi.
6. Zainal Arifin (2017) tentang *“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idec Wood di Tarakan”*. Menurut hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, juga insentif non material berupa promosi yang diberikan perusahaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
7. Ike (2017) tentang *“Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile”*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa besaran upah dan insentif yang diberikan perusahaan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
8. Jacqueline (2019) tentang *“Employee Motivation Incentives and Their Impact on The Organization’s Productivity”*. Dari analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada faktor penting untuk menunjang produktivitas organisasi, seperti komitmen karyawan, kinerja, keterlibatan dan inovasi dari karyawan. Namun dalam

penelitian ini juga menyebutkan bahwa dengan adanya insentif akan menambah individualisme pada setiap karyawan untuk saling bersaing.

9. Rashid (2018) tentang *“The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Organization in UAE”*. Dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan bahwa insentif non moneter dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, yaitu dengan adanya rasa keamanan dan kenyamanan atas jaminan kehidupan yang lebih layak yang diberikan oleh perusahaan kepada dedikasi karyawan melalui jaminan jenjang karir dan tunjangan pensiun.
10. Ashraf dan Moh. Shabieb (2014) tentang *“The Role of The Incentives and Reward System in Enhancing Employee’s Performance (A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions)”*. Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa keberadaan insentif dan penghargaan kepada karyawan dapat memacu karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja.
11. Faisal, Husam, Faiz, dan Dia (2017) tentang *“The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment”*. Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa dengan adanya upah dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat berpengaruh terhadap sikap karyawan kepada perusahaan.
12. Rudzi, Muh. Izwan, dan Baharom (2013) tentang *“Organizational Rewards System and Employee’s Satisfaction at Telekom Malaysia Berhad”*. Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa besaran gaji dan penghargaan

atas prestasi yang dibayarkan oleh perusahaan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Maziah (2017) tentang “ <i>Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar</i> ”.	Insentif, kinerja karyawan	Ujin regresi sederhana	dari penelitian ini menyebutkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat memberikan motivasi tambahan pada karyawan.
2	Haedar, Muh. Ikbal, dan Gunair (2015) tentang “ <i>Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara</i> ”.	Insentif, kinerja karyawan	Uji regresi sederhana	dari penelitian ini menyatakan bahwa insentif berupa materil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Amirul, Muh. Al Musadieq, dan Muh Djudi (2017) tentang “ <i>Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Pelindo Surabaya)</i> ”.	Komitmen organisasional, kinerja karyawan	Uji regresi sederhana	Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif secara positif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 (lanjutan)

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4	Anna dan Syamsul (2012) tentang <i>“Pengaruh Insentif, Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat”</i> .	Insentif, kepemimpinan, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional	Analisis faktor konfirmatori	Dari penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai
5	Melizawati (2015) tentang <i>“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi di Gempol, Pasuruan)”</i> ..	Komitmen organisasional, kinerja karyawan	Uji regresi sederhana	Berdasarkan hasil penelitian di atas komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Abadi
6	Zainal Arifin (2017) tentang <i>“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idec Wood di Tarakan”</i> .	Insentif, kinerja karyawan	Uji regresi sederhana	Menurut hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, juga insentif non material berupa promosi yang diberikan perusahaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
7	Ike (2017) tentang <i>“Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile”</i> .	Upah, insentif, kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa besaran upah dan insentif yang diberikan perusahaan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 2.1 (lanjutan)

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8	Jacqueline (2019) tentang “ <i>Employee Motivation Incentives and Their Impact on The Organization’s Productivity</i> ”.	Insentif, produktifitas organisasi	Uji regresi sederhana	Dari analisis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada faktor penting untuk menunjang produktifitas organisasi, seperti komitmen karyawan, kinerja, keterlibatan dan inovasi dari karyawan. Namun dalam penelitian ini juga menyebutkan bahwa dengan adanya insentif akan menambah individualisme pada setiap karyawan untuk saling bersaing.
9	Rashid (2018) tentang “ <i>The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Organization in UAE</i> ”.	Insentif, kinerja karyawan, motivasi	Analisis Path	Dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan bahwa insentif non moneter dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, yaitu dengan adanya rasa keamanan dan kenyamanan atas jaminan kehidupan yang lebih layak yang diberikan oleh perusahaan kepada dedikasi karyawan melalui jaminan jenjang karir dan tunjangan pensiun.

Tabel 2.1 (lanjutan)

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10	Ashraf dan Moh. Shabieb (2014) tentang “ <i>The Role of The Incentives and Reward System in Enhancing Employee’s Performance (A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions)</i> ”.	Insentif, kinerja karyawan	Uji regresi sederhana	Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa keberadaan insentif dan penghargaan kepada karyawan dapat memacu karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja.
11	Faisal, Husam, Faiz, dan Dia (2017) tentang “ <i>The Impact of Employee Motivation on Organizational Comitment.</i> ”	Motivasi karyawan, komitmen organisasional	Uji regresi sederhana	Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa dengan adanya upah dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat berpengaruh terhadap sikap karyawan kepada perusahaan.
12	Rudzi, Muh. Izwan, dan Baharom (2013) tentang “ <i>Organizational Rewards System and Employee’s Satisfaction at Telekom Malaysia Berhad</i> ”.	Insentif, kepuasan kerja	Uji regresi sederhana	Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa besaran gaji dan penghargaan atas prestasi yang dibayarkan oleh perusahaan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.
13	Ali dan Arat (2012) tentang “ <i>The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey</i> ”	Insentif, kepuasan kerja	Uji regresi sederhana	insentif financial memiliki pengaruh kuat pada kepuasan kerja dibandingkan dengan sikap terhadap insentif non-financial.

Pemaparan hasil penelitian dari berbagai pihak diatas menjadi pertimbangan penulis untuk meneliti pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Dari sekian banyak penelitian yang dilakukan di atas meskipun dengan tema yang sama namun memiliki hasil yang berbeda-beda dan memiliki karakteristik tersendiri. Selain itu fokus masalah yang mengkaji mengenai kajian hubungan antara insentif, kinerja karyawan dan komitmen organisasional belum banyak diteliti oleh peneliti terdahulu.

Berdasarkan penelitian oleh Sheila dan Josephat dalam jurnal (2015), *“Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government”*, menyatakan bahwa pemberian kompensasi atau dalam penelitian kali ini disebut insentif sebagai penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan.

Kemudian pada penelitian lainnya, Shamilla dan Komal (2011), *“Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan”* dalam jurnalnya menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Pada penelitian Suharto, Suyanto, dan Nedi (2006), *“The Impact of Organizational Commitment on Job Performance”* menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dengan mengacu kepada hasil penelitian di atas yang menunjukkan perbedaan antara pengaruh insentif kepada kinerja dan komitmen organisasional maka peneliti ingin menulis penelitian ini.

Seperti pada penelitian oleh Rashid tentang *“The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Organization in UAE”*.

Penelitian ini mengkaji mengenai sistem pemberian insentif terhadap karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Dari penelitian ini menyatakan bahwa pemberian insentif kepada karyawan memang dirasa dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi karyawan. Namun di samping itu, komitmen organisasional sebagai suatu simbol kesetiaan karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya ikatan yang erat antara perusahaan dan karyawan akan membuat hubungan timbal balik secara positif diantara keduanya.

Tabel 2.2

Research Gap

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Sheila dan Josephat (2015)	<i>“Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government”</i>	Kompensasi (Insentif), Kinerja karyawan	Signifikan positif
Rashid (2018)	<i>“The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Organization in UAE”</i> .	Insentif, kinerja karyawan, Motivasi	Tidak signifikan positif
Shamilla dan Komal (2011),	<i>“Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan”</i>	Kompensasi (insentif), Komitmen Organisasional	Signifikan positif
Suharto, Suyanto, dan Nedi (2006)	<i>“The Impact of Organizational Commitment on Job Performance”</i>	Komitmen organisasional, Kinerja karyawan	Signifikan positif

Sumber: Penelitian Terdahulu

Merujuk dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti yang terlampir pada tabel 2.2 di atas dengan hasil yang berbeda beda peneliti menemukan

celah untuk diteliti yaitu dengan meneliti pengaruh antara insentif, kinerja karyawan, dan komitmen organisasional dalam satu penelitian mengingat belum banyak penelitian yang terfokus pada perpaduan ketiga variabel tersebut pada satu penelitian yang utuh.

Pemaparan hasil penelitian dari berbagai pihak diatas menjadi pertimbangan penulis untuk meneliti pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Dari sekian banyak penelitian yang dilakukan di atas meskipun dengan tema yang sama namun memiliki hasil yang berbeda-beda dan memiliki karakteristik tersendiri. Selain itu fokus masalah yang mengkaji mengenai kajian hubungan antara insentif, kinerja karyawan dan komitmen organisasional belum banyak diteliti oleh peneliti terdahulu.

Seperti pada penelitian oleh Rashid tentang *“The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Organization in UAE”*. Penelitian ini mengkaji mengenai sistem pemberian insentif terhadap karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Dari penelitian ini menyatakan bahwa pemberian insentif kepada karyawan memang dirasa dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi karyawan. Namun di samping itu, komitmen organisasional sebagai suatu simbol kesetiaan karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya ikatan yang erat antara perusahaan dan karyawan akan membuat hubungan timbal balik secara positif diantara keduanya.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Insentif

2.2.1.1 Pengertian Insentif

Insentif adalah sebuah sarana bagi perusahaan untuk mendorong para pegawainya untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan maksimal dengan melakukan penambahan di luar gaji pokok pada pembayaran gaji di setiap bulannya. Pada praktiknya istilah insentif banyak digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kinerja yang berlaku pada suatu perusahaan. Insentif akan diberikan pada pegawai yang dapat melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dalam hal ini dianggap sebagai balas jasa akan prestasi yang dicapai oleh karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2008) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif dan bagi hasil dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi para pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, karena keduanya merupakan pendekatan kompensasi yang memberi imbalan atas hasil kerja tertentu (Marwansyah, 2012).

Hani Handoko (2001) menyatakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Wibowo (2013) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Menurut Mangkunegara (2002) insentif adalah suatu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.

Martoyo (1994) juga mengungkapkan bahwa pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi.

Dari paparan konsep yang telah dijelaskan di atas maka dapat dimaknai bahwa insentif diberikan secara terencana kepada karyawan agar menciptakan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi secara maksimal terhadap perusahaan.

Dari pendapat yang telah dipaparkan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif adalah pembayaran upah di luar gaji pokok sebagai balas jasa atas kinerja karyawan yang dinilai melebihi standar atau juga dapat disebut dengan penghargaan atas prestasi karyawan. Dengan adanya insentif, karyawan akan senantiasa terdorong untuk menjalankan perannya secara maksimal.

2.2.1.2 Jenis-jenis Insentif

Untuk memaksimalkan kemungkinan peningkatan kontribusi yang baik dari karyawan, maka perusahaan harus memaparkan pula jenis-jenis insentif agar karyawan mengerti dan dapat menjadikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

Menurut Siagian (2002), terdapat jenis-jenis insentif yaitu:

1. *Piece work*

Yaitu teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan pada tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Yaitu insentif yang biasanya diberikan kepada manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gajinya tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi.

Pada pendapat lain yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priasan (2011), menggolongkan jenis insentif menjadi dua yaitu:

1. Insentif Material

Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang.

2. Insentif Non material

Insentif non material adalah insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah seperti, kesejahteraan reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah lain yang tidak berbentuk uang.

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini, maka perusahaan mampu membangkitkan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memperoleh insentif yang telah ditentukan.

2.2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Ranupandojo dan Husna (2012) tujuan pemberian insentif adalah:

1. Mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.
2. Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas.
3. Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja yang utuh.
4. Meningkatkan kinerja karyawan.
5. Menambah penghasilan pegawai.

Menurut Rivai (2004) menjelaskan bahwa salah satu pentingnya pembayaran insentif adalah karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan karyawan lain. Sehingga program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan kemakmuran perusahaan.

Pada pemaparan teori di atas terhadap manfaat pemberian insentif adalah mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap di dalam perusahaan yang hal ini berkaitan kepada menumbuhkan komitmen organisasional karyawan.

2.2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwatno dan Priasan (2011), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif kepada karyawan antara lain:

1. Jabatan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai yaitu apabila jabatan kedudukan pegawai lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan lain.

2. Prestasi Kerja

Pegawai yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada pegawai yang memiliki prestasi yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka pegawai yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar atau lebih baik.

3. Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan kepada pegawainya saja tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri, maka dari suatu

perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para pegawainya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Pada teori yang disebutkan di atas pemberian insentif yang mengacu pada prestasi kerja yang dalam hal ini dapat mengukur produktifitas atau kinerja dan dapat memberikan dorongan yang lebih kepada karyawan untuk terus bekerja keras, juga karyawan akan merasakan pula laba yang diperoleh perusahaan akan meningkat penghargaan yang diberikan terhadap karyawannya.

2.2.1.5 Pertimbangan Pemberian Insentif

Terdapat beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya.

2. Lama Kerja

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

Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

4. Kebutuhan

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

5. Keadilan dan Kelayakan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

Pada penjelasan di atas terdapat pernyataan bahwa kinerja adalah salah satu faktor yang dapat dipertimbangkan perusahaan untuk memberikan insentif terhadap karyawan yang melakukan pekerjaannya secara efektif dan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitasnya.

2.2.1.6 Insentif Dalam Islam

Dalam ajaran Islam pemberian hadiah berupa uang atau barang diperbolehkan asalkan tidak melalui pengundian dan pengaduan nasib. Pemberian insentif yang dapat mendorong umat muslim untuk senantiasa produktif juga dirasa perlu dilakukan.

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

“Jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (QS. Ath-Thalaq: 6)

Hukum yang disarikan dari ayat di atas, secara jelas Allah ‘Azza wa Jalla memerintahkan untuk segera menyerahkan upah susuan sesegera mungkin setelah pekerjaannya selesai.

Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Pemberian imbalan yang setimpal adalah kewajiban bagi seorang muslim. Sehingga tidak satupun pihak yang akan merasa dirugikan dalam muamalah yang dilakukan.

Dalam Al-Quran surat Al-Kahfi ayat 77 yang berbunyi:

فَانْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطَعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَأَقَامَهُ ۖ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا

“Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu".(Al Kahfi: 77)

Tafsir daripada ayat di atas yaitu tentang riwayat perjalanan antara Nabi Musa dan Nabi Khidr. mereka berdua melanjutkan perjalanan sampai tiba di sebuah perkampungan. Di sana mereka meminta makan dari penduduk setempat, tetapi kemudian ditolak. Mereka lalu menemukan sebuah dinding yang condong dan hampir runtuh. Hamba saleh itu pun kemudian menopangnya dan menegakkannya kembali. Mûsâ berkata, "Kalau kamu mau, tentu kamu dapat meminta upah atas perbuatanmu itu". (Shihab, 2001)

Dari tafsir di atas Nabi Musa memberikan saran kepada Nabi Khidr untuk menerima upah jikalau penduduk perkampungan tersebut akan memberikan balas jasa atas bantuan yang diberikan oleh Nabi Khidr.

Dalam penelitian ini, penulis mendefinisikan insentif berkaitan pada konsep *Ijarah* pada pembahasan Fiqh muamalah yang berarti pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. (Munawir, 1997)

Menurut jumbuh ulama Fiqh terdapat dua jenis *Ijarah* atau balas jasa yaitu:

1. *Ijarah* yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu memperkerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang memperkerjakan disebut *mustajir*. Pihak pekerja disebut *ajir* dan upah yang dibayarkan disebut *ujrah*.
2. *Ijarah* yang berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau properti tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. *Bentuk Ijarah* ini mirip dengan sewa pada bisnis konvensional. Pihak yang menyewa disebut *mustajir*, pihak yang menyewakan disebut *mu'jir* dan biaya sewa disebut *ujrah*. (Ascaraya, 2007)

Pada bahasan penelitian kali ini, peneliti berfokus pada pengertian pertama yang telah dipaparkan di atas mengenai pengertian yang berkaitan dengan pemberian balas jasa berupa upah dalam perspektif fiqh muamalah.

Dari pemaknaan *Ijarah* diatas, insentif dalam penelitian ini diartikan sebagai balasan atas keuntungan berlebih yang didapatkan oleh perusahaan kepada karyawan yang dalam konsep tersebut meliputi dimensi keadilan dan kelayakan.

Menurut para Ulama menyatakan:

1. Menurut sayyid sabiq

al-ijarah adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian.

2. Menurut ulama syafi'iyah Al-ijarah

akad tentang sesuatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu yang mubah(boleh),serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu." Jadi, upah adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah, dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan tertentu.

3. Menurut Amir Syarifuddin

diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi obyek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut ijarah al'Ain, seperti sewa menyewa rumah untuk ditinggali. Bila yang menjadi obyek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang maka disebut ijarahad-Dzimah atau upah-mengupah, seperti upah yang didapatkan seorang pekerja yang didapat dari tuannya. (Suhendi, 2002)

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum, kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dijalankan oleh karyawan pada suatu masa tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil dari produktifitas karyawan baik berupa fisik atau material atau non material. Menurut Wirawan (2009), kinerja adalah keluaran (output) yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Moehariono (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik

secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Menurut Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Efendy (2002) menyatakan bahwa: Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dari pemaparan para ahli di atas semakin menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang maksimal adalah salah satu bentuk peningkatan produktifitas perusahaan. Maka dari itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan produktifitas adalah memberikan insentif yang layak kepada karyawan.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan baik agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut Kasmir (2016) menguraikannya sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Pada pemaparan faktor-faktor di atas terdapat komitmen dan loyalitas yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan yang diwujudkan dengan ketaatan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan kesetiaan terhadap perusahaan. juga pemberian reward yang dapat merangsang motivasi karyawan untuk terus melakukan yang terbaik pada perusahaan

2.2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara kualitatif dan kuantitatif, penilaian tersebut dapat menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Penilaian yang dilakukan terhadap karyawan adalah dasar pemantauan kinerja dalam perusahaan atau perorangan apakah mengalami peningkatan atau penurunan setiap harinya.

Menurut Robbins (2006), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mathis, (2002) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Dharma (2009):

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- b. *Quality of work*, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- c. *Timeliness*, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

Berdasarkan keseluruhan definisi di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Komitmen dari seorang karyawan yang dirupakan sebagai sikap yang loyal dan bertanggung jawab atas usaha yang dilakukan pada perusahaan juga menjadi salah satu indikator pengukuran kinerja karyawan.

2.2.2.4. Kinerja Karyawan Dalam Islam

Umat Islam menurut ajaran Al-Quran harus selalu melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Begitu pula sebagai karyawan yang ingin memenuhi standar kinerja karyawan untuk mendapatkan imbal balik yang maksimal pula dari perusahaan. Seperti yang difirmankan Allah Swt dalam surah At-tawbah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemah Arti: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS At-Tawbah: 105)

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ
اللَّهَ تَعَالَىٰ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional" (HR. Thabrani).

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai umat Islam melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan bekerja keras tidak hanya dapat dinilai oleh perusahaan, namun juga Allah Swt senantiasa memberikan anugerah kepada umatnya yang mau bekerja keras dan bersungguh-sungguh.

2.2.3 Komitmen Organisasional

2.2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan salah satu aspek pendorong bagaimana cara pandang yang akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan senantiasa melibatkan diri dalam setiap kegiatan yang adapat memajukan perusahaan. Dan karyawan akan cenderung memilih untuk bertahan di dalam perusahaan dan melanjutkan keanggotaannya dalam perusahaan.

Komitmen organisasional merupakan gambaran sebuah kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan. Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap, yaitu:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tersebut.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai, dan tujuan organisasi

Loyalitas karyawan kepada perusahaan seringkali berupa kemauan karyawan untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi karyawan menunjukkan kemauan untuk selalu memberikan yang terbaik dan mengerahkan segala upaya untuk kepentingan perusahaan. Dengan militansi karyawan sedemikian rupa maka perusahaan juga perlu memberikan penghargaan atas kesetiaan dan kerja keras karyawan dengan diberikannya insentif.

2.2.3.2 Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap organisasi ini dapat mendorong produktifitas, juga mendorong tingkat kontribusi karyawan atas segala kegiatan perusahaan sesuai dengan perannya. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan ini memiliki faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya.

Menurut Minner (2008), komitmen organisasi memiliki factor faktor sebagai berikut:

1. Faktor personal, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, penganan kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur, seperti besak krcilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan

Untuk menumbuhkan komitmen dalam setiap diri karyawan dibutuhkan waktu yang tidak singkat juga melewati proses yang bertahap. Steer dan Porter (1983) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisaional menjadi 4 kategori, yaitu:

1. Karakteristik personal, mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif terhadap komitmen perusahaan. Karyawan yang lebih lama bekerja menunjukkan komitmen yang tinggi.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi pekerjaan.
3. Karakteristik struktural, mencakup drajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi kontrol dalam perusahaan.
4. Pengalaman bekerja, dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting bagi karyawan karena memiliki korelasi yang positif terhadap komitmen organisasi.

Sopiah (2008) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi:

1. budaya keterbukaan,
2. kepuasan kerja,

3. kesempatan personal untuk berkembang,
4. arah organisasi,
5. penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Dari pemaparan teori di atas, insentif sebagai penghargaan atas prestasi kerja dari perusahaan dapat dijadikan sebagai pengikat bagi karyawan untuk terus berusaha meningkatkan produktifitasnya. Untuk itu, dirasa perlu bagi perusahaan untuk menjaga komitmen organisasi setiap karyawan agar terus memberikan kontribusinya secara maksimal terhadap perusahaan.

2.2.3.3 Indikator Komitmen Organisaional

Komitmen organisasi dapat merefleksikan kesetiaan setiap karyawan terhadap perusahaan dengan menunjukkan peran terbaiknya dalam memajukan perusahaan. Menurut Mowday, *et al* (1983) komitmen organisasi dapat diukur dengan menggunakan 4 indikator, yaitu:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
3. Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.

4. Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

Tingkatan komitmen organisasi karyawan juga memiliki tingkatan yang berbeda dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi. Menurut Mayer (1993), menyatakan bahwa komitmen dapat dibedakan menjadi 3 dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di suatu organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika karyawan meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen keberlangsungan yang kuat akan meneruskan keanggotaan organisasinya, dikarenakan mereka membutuhkannya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka sudah merasa cukup dengan hidupnya

2.2.3.4 Komitmen Organisasional Dalam Islam

Komitmen organisasi pada dasarnya membicarakan mengenai kesungguh-sungguhan setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya kesungguhan tersebut maka munculah konsistensi pada diri karyawan untuk

menjalankan setiap perannya dalam perusahaan. Allah Swt berfirman pada surah Fushilat ayat 30 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي

Terjemah Arti: Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu". (QS Fushilat: 30)

Pada Hadits Riwayat Bukhari menyebutkan bahwa:

"Jikalau seseorang hamba itu mendekat padaKu sejengkal, maka Aku mendekat padanya sehasta dan jikalau ia mendekat padaKu sehasta, maka Aku mendekat padanya sedepa. Jikalau hamba itu mendatangi Aku dengan berjalan, maka Aku mendatanginya dengan bergegas-gegas." (Riwayat Bukhari)

Dari ayat dan Hadits di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keteguhan hati dalam diri karyawan mendorong karyawan untuk menjalankan perannya dalam perusahaan. Keteguhan hati dan kekonsistenan inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang yang istiqomah adalah tempat terbaik.

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Haedar, Muh. Ikbal, dan Gunair (2015) tentang "*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara*". Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa insentif berupa materil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Komitmen Organisasional Memediasi Hubungan Antara Insentif Dengan Kinerja Karyawan

Shamilla dan Komal (2011), *“Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan”* dalam jurnalnya mengatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Pada penelitian Suharto, Suyanto, dan Nedi (2006), *“The Impact of Organizational Commitment on Job Performance”* menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

H2: Komitmen organisasional memediasi hubungan antara Insentif dan Kinerja karyawan

2.4.3 Model Hipotesis Penelitian

Dengan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan dalam model konsep penelitian sebagaimana terlampir di bawah ini:

Gambar 2.1

Model Hipotesis



P = Koefisien Path (jalur)

→ =Arah koefisien jalur yang dibakukan menunjukkan pengaruh



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Pendekatan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*)

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada 17 Agen JNE Kota Malang yaitu Agen Tunggulwulung, Jl. Karyawiguna, No. 135, Agen Summersari, Jl. Summersari, No. 285A, Agen Kalpataru, Jl. Kalpataru, No. 62, Agen Galunggung, Jl. Galunggung, No. 67F, Agen Sawojajar, Jl. Danau Bratan Raya, No. C28, Agen Ikan Paus, Jl. Ikan Paus VI, No. 7, Agen Tlogomas, Jl. Raya Tlogomas, No. 45, Agen Ganesha, Jl. Soekarno-hatta Indah, No. 27, Agen Kalijaga, Jl. Sunan Kalijaga 76B, Agen Bandulan, Jl. Raya Bandulan No. 36, Agen Klayatan, Jl. Raya Sudanco Supriadi, kav 2, Agen Pendowo, Jl. Mayjen Panjaitan, No. 223, Agen Paus, Jl. Ikan Paus, VI, No. 7, Agen Mergan, Jl. Terusan Mergan Lori, No. 14, Agen Gadang, Jl. Raya Gadang No. 315, Agen Sanan, Jl. Sanan, No. 18, Agen Sulfat, Jl. Terusan Sulfat, No. 45.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan orang yang akan menjadi sumber data dari penelitian. Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan agen JNE Kota Malang. Jumlah keseluruhan karyawan agen JNE di Kota

Malang sendiri yaitu karyawan agen JNE baik kurir operasional ataupun Sales Counter Officer.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah suatu bagian yang dipelajari dalam suatu penelitian dan hasilnya akan dianggap menggambarkan keadaan populasi. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan agen JNE di Kota Malang secara menyeluruh yang berjumlah 85 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sample

Dikarenakan sample yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh dari bagian populasi, maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non Probability Sampling yaitu teknik yang tidak memberikan kesempatan kedua bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang dipilih yaitu dengan melakukan sampling jenuh atau sensus yaitu metode penarikan sampel bila anggota populasi dijadikan sebagai sampel. (Sani dan Maharani, 2013)

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Insentif

Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang ataupun moral yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan melalui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar.

Adapun pengukuran insentif mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Erbasi dan Arat, 2012) *The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey:*

Bentuk insentif:

A. Insentif finansial

B. Insentif Non finansial

3.5.2 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Rivai (2011), kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Dharma (2009):

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- b. *Quality of work*, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- c. *Timeliness*, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

3.5.3 Variabel Komitmen Organisional

Tingkatan komitmen organisasi karyawan juga memiliki tingkatan yang berbeda dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi. Menurut Mayer (1993), menyatakan bahwa komitmen dapat dibedakan menjadi 3 dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di suatu organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika karyawan meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen keberlangsungan yang kuat akan meneruskan keanggotaan organisasinya, dikarenakan mereka membutuhkannya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka sudah merasa cukup dengan hidupnya.

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang dipergunakan variabel ini adalah skala Likert. Dalam pengukuran Likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai item dalam penelitian ini bobotnya 1 hingga 5 (Sugiyono, 2002). Contoh jawaban yang digunakan dalam kuisisioner penelitian ini adalah:

- a) Jawaban A: sangat setuju mengandung skor 5
- b) Jawaban B: setuju mengandung skor 4
- c) Jawaban C: netral mengandung skor 3
- d) Jawaban D: tidak setuju mengandung skor 2
- e) Jawaban E: sangat tidak setuju mengandung skor 1

3.7 Pengumpulan Data

3.7.1 Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di kumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang di dapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi dan profil perusahaan.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner di katakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner. Jadi validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom $(df) = n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ t tabel dan

nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. (Ghozali 2013).

Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. (Sani dan Maharani, 2013)

3.8.2 Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen dapat dikatakan reliabel, jika dapat digunakan untuk mengukur gejala pada waktu yang berlainan dan senantiasa menunjukkan hasil yang sama secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. (Sani dan Maharani, 2013)

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara One Shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,70. (Ghozali, 2013).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mentipretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan skala Likert

3.9.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan sebagai metode untuk mempelajari pengaruh langsung dan tak langsung diantara variabel variabel penjelas dan variabel-variabel terikat. Tujuan dari Analisis path adalah menentukan besar pengaruh langsung dari sejumlah variabel berdasarkan koefisien regresi beta (koefisien path). Analisis path bukanlah metode untuk menemukan penyebab, namun hanya menguji kebenaran kausal yang telah diteorikan. Dalam analisis path dapat ditarik kesimpulan tentang variabel mana yang memiliki pengaruh kuat terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013).

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

1. Non-Multikolinieritas

Yaitu tidak ada korelasi yang tinggi diantara dua atau lebih variabel bebas. Salah satu cara mengetahui gejala ini adalah dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* dari masing-masing variabel bebas mengindikasikan bahwa model tidak terdapat multikolinieritas. (Santoso, 2000).

2. Heteroskedasitas

Bahwa garis gangguan tidak berbeda dari satu penelitian ke penelitian lainnya atau dapat dikatakan tiap penelitian memiliki variasi residual yang sama. Untuk mengetahui gejala ini dengan menggunakan metode *Spearman rank Correlation*. (Gujarati, 1999)

3. Linieritas

Pengujian ini menggunakan *scattreplot* antara standar residual dengan prediksinya, dimana asumsi akan terpenuhi jika plot antara nilai residual dengan nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu atau acak.

4. Normalitas

Yang artinya asumsi ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang normal dengan rata-rata sama dengan nol. Uji normalitas ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak dapat dilihat dari nilai probabilitasnya dibandingkan α . Jika hasil pengujian yang diperoleh menunjukkan nilai Z tailed $p > \alpha$ berarti data tersebar normal. (Santoso, 2000)

3.9.4 Analisis Variabel Mediasi

Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel criterion (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel pada tahun 1982 dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test) (Ghozali, 2013).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Profil Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)

Jalur Nugraha Ekakurir atau biasa dikenal dengan JNE merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman logistik yang berpusat di Jakarta. Dibawah nama resmi yang berlabel Tiki Jalur Nugraha Ekakurir adalah perusahaan pengiriman terbesar di Indonesia. Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tanggal 26 November 1990 dengan nama PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir oleh Soeprpto Suparno. Pada awal berdirinya, perusahaan ini didirikan sebagai perintis salah satu divisi dari PT Citra van Titipan Kilat (TiKi). Tiki sendiri merupakan perusahaan pengiriman internasional.

Beberapa unit kegiatan yang dilakukan oleh JNE antara lain urusan kepabeaan, impor barang, dokumen serta pengantaran. Tak hanya melayani pangsa pasar domestik saja, JNE juga melayani urusan pengantaran barang dan dokumen dari luar negeri untuk masuk ke Indonesia.

Seiring dengan perkembangan usaha yang dicapai JNE, pada tahun 1991 perusahaan ini mulai melakukan perluasan wilayah layanannya. JNE mulai memperluas jaringan hingga ke internasional dengan bergabung dengan asosiasi perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama dalam lingkup Asia yang dikenal dengan ACCA. Kelompok perusahaan pengiriman yang berpusat di

Hong Kong tersebut selanjutnya memberikan kesempatan bagi JNE untuk "go international" atau berkembang hingga pelosok dunia.

Dalam pasar domestik, JNE dan Tiki (jaringan domestik) mampu mendapat keuntungan dalam kerasnya persaingan yang terjadi. Dengan itu, JNE mampu mengembangkan layanan logistik dan distribusi. Namun sayangnya, JNE dan Tiki mulai menunjukkan tanda-tanda adanya aroma persaingan di antara dua perusahaan ini. Dampaknya baik JNE dan Tiki mempunyai arah masing-masing dalam mengatur kendali perusahaannya.

4.1.2 Visi dan Misi Jalur Nugraha Ekakurir

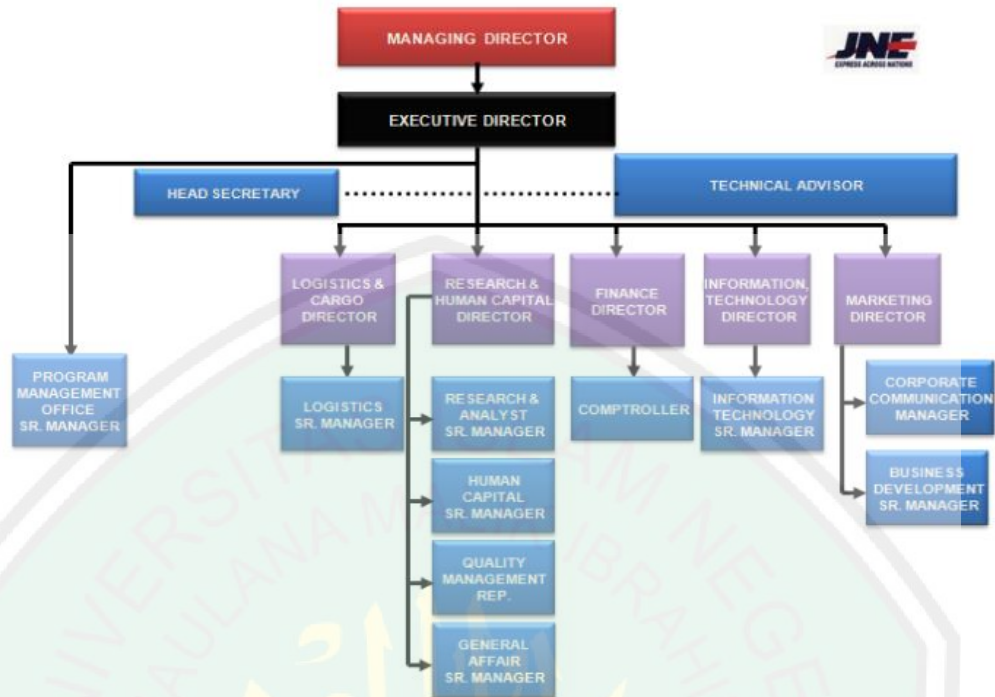
Visi:

“Untuk menjadi perusahaan rantai pasok global terdepan di dunia”

Misi:

“Untuk memberi pengalaman terbaik kepada pelanggan secara konsisten”

4.1.3 Struktur Organisasi Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)



Gambar 4.1: Struktur Organisasi Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)

Adapun tugas dan tanggung jawab yang tercantum dalam struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1. President Director

Tugas dan tanggung jawab dari president director adalah:

- a. Mengamankan harta perusahaan dengan cara memberikan nasihat atau petunjuk kepada manajemen agar efisiensi kerja dapat tercapai.
- b. Mengangkat dan memberhentikan setiap manajer departemen dan kepala bagian.
- c. Mewakili perusahaan dalam hubungannya dengan pihak luar perusahaan.

2. *Executive Director*

Tugas dan tanggung jawab dari *executive director* adalah:

- a. Mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada *Finance & Administration Director, Sales & Marketing, dan Operation Director.*
- b. Memeriksa dan menyetujui rencana program kerja dan anggaran perusahaan secara keseluruhan.
- c. Mengawasi jalannya kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

3. *Secretary*

Tugas dan tanggung jawab *secretary* adalah membuat notulen pada saat rapat diadakan dan mengarsipkan surat-surat atau dokumen-dokumen yang dianggap penting.

4. *Finance & Administration Director*

Tugas dan tanggung jawab dari *Finance & Administration Director* adalah:

- a. Memimpin dan mengkoordinir seluruh aktivitas keuangan perusahaan
- b. Mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada
- c. *purchasing manager, finance & acc. senior manager, HRD senior manager, dan general affairs manager.*
- d. Membuat dan menetapkan rencana keuangan perusahaan.

5. HRD Senior Manager

Tugas dan tanggung jawab dari HRD Senior Manager adalah:

- a. Melakukan pencarian atau perekrutan karyawan, menyeleksi dan menetapkan kerja karyawan
- b. Menangani hal-hal yang berhubungan dengan pemecatan atau pemberhentian karyawan.
- c. Mengkoordinir dan memecahkan masalah-masalah yang ada pada divisi personalia

6. Sales & Marketing Director

Tugas dan tanggung jawab dari sales & marketing director adalah mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada *customer service* senior manager, sales senior manager dan marketing senior manager.

7. Marketing Senior Manager

Tugas dan tanggung jawab dari marketing senior manager adalah:

- a. Melakukan analisa dan evaluasi atas produk, jasa serta tarif dan memberikan usulan pengembangannya.
- b. Melakukan analisa dan evaluasi atas produk, jasa, tarif dari perusahaan pesaing dalam usaha memberi masukan sehubungan dengan pengembangan produk yang sudah ada maupun penciptaan produk baru.
- c. Melaksanakan kerjasama pengembangan produk, jasa, tarif dengan pihak lain sepanjang telah mendapatkan persetujuan dewan direksi.

- d. Membuat laporan akan hasil kajian dan pekerjaan yang telah dilaksanakan.

8. *Operation Director*

Tugas dan tanggung jawab dari operation director adalah Memimpin, mengkoordinir dan mengawasi kegiatan yang dibebankan kepada operation senior manager dan cargo senior manager yang kegiatannya sehari-hari bersifat operasional.

9. *Operation Senior Manager*

Tugas dan tanggung jawab dari operation senior manager adalah mengkoordinir dan memecahkan masalah-masalah yang timbul di dalam divisi operasional.

4.2 Gambaran Variabel Yang Diteliti

a. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X)

Dalam variabel Insentif terdapat tiga item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
X1	7	8.24	61	71.76	15	17.65	2	2.35	0	0.00	85	100	3.86
X2	9	10.59	57	67.06	12	14.12	7	8.24	0	0.00	85	100	3.80
X3	7	8.24	65	76.47	9	10.59	4	4.71	0	0.00	85	100	3.88
													3.85

Pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 85 responden, didapatkan penilaian responden tentang Insentif. Hasil perhitungan rata – rata Insentif sebesar 3,85. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa variabel Insentif memiliki kategori yang sudah baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Z)

Dalam variabel Komitmen Organisasional terdapat enam belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Z)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
Z1	8	9.41	6 1	71.76	1 4	16.47	2 2	2.35	0	0.00	85	100	3.88
Z2	6	7.06	4 5	52.94	2 3	27.06	1 1	12.94	0	0.00	85	100	3.54
Z3	9	10.59	6 8	80.00	6	7.06	2	2.35	0	0.00	85	100	3.99
Z4	4	4.71	5 3	62.35	1 8	21.18	1 0	11.76	0	0.00	85	100	3.60
Z5	5	5.88	6 3	74.12	1 3	15.29	4	4.71	0	0.00	85	100	3.81
Z6	3	3.53	5 7	67.06	1 7	20.00	8	9.41	0	0.00	85	100	3.65

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
Z7	8	9.41	5 9	69.41	1 5	17.65	3	3.53	0	0.00	85	100	3.85
Z8	5	5.88	5 6	65.88	1 9	22.35	5	5.88	0	0.00	85	100	3.72
Z9	1 4	16.47	6 3	74.12	7	8.24	1	1.18	0	0.00	85	100	4.06
Z10	1 2	14.12	5 6	65.88	1 2	14.12	5	5.88	0	0.00	85	100	3.88
Z11	1 0	11.76	5 0	58.82	2 0	23.53	5	5.88	0	0.00	85	100	3.76
Z12	1 0	11.76	5 0	58.82	2 2	25.88	3	3.53	0	0.00	85	100	3.79
Z13	8	9.41	5 2	61.18	2 2	25.88	3	3.53	0	0.00	85	100	3.76
Z14	5	5.88	6 1	71.76	1 8	21.18	1	1.18	0	0.00	85	100	3.82
Z15	4	4.71	5 6	65.88	2 3	27.06	2	2.35	0	0.00	85	100	3.73
Z16	6	7.06	6 2	72.94	1 5	17.65	2	2.35	0	0.00	85	100	3.85
												3.79	

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 85 responden, didapatkan penilaian responden tentang Komitmen Organisasional. Hasil perhitungan rata – rata Komitmen Organisasional sebesar 3,79. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional memiliki kategori yang sudah baik.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	8	9.41	40	47.06	30	35.29	77	8.24	0	0.00	85	100	3.58
Y2	9	10.59	61	71.76	11	12.94	44	4.71	0	0.00	85	100	3.88
Y3	6	7.06	53	62.35	22	25.88	33	3.53	11	1.18	85	100	3.71
Y4	7	8.24	37	43.53	38	44.71	33	3.53	0	0.00	85	100	3.56
Y5	7	8.24	45	52.94	23	27.06	99	10.59	11	1.18	85	100	3.56
Y6	7	8.24	56	65.88	16	18.82	66	7.06	0	0.00	85	100	3.75

Tabel 4.3 (lanjutan)

Y7	8	9.41	60	70.59	13	15.29	4	4.71	0	0.00	85	100	3.85
Y8	12	14.12	54	63.53	16	18.82	3	3.53	0	0.00	85	100	3.88
Y9	6	7.06	60	70.59	17	20.00	2	2.35	0	0.00	85	100	3.82
Y10	14	16.47	50	58.82	18	21.18	3	3.53	0	0.00	85	100	3.88
												3.75	

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 85 responden, didapatkan penilaian responden tentang Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan rata – rata Kinerja Karyawan sebesar 3,75. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki kategori yang sudah baik.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

H_0 : $r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

H_1 : $r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1	0.783	0.000	0.213	Valid
X2	0.879	0.000	0.213	Valid
X3	0.798	0.000	0.213	Valid
Z1	0.579	0.000	0.213	Valid
Z2	0.578	0.000	0.213	Valid
Z3	0.558	0.000	0.213	Valid
Z4	0.699	0.000	0.213	Valid
Z5	0.580	0.000	0.213	Valid
Z6	0.716	0.000	0.213	Valid
Z7	0.348	0.001	0.213	Valid
Z8	0.738	0.000	0.213	Valid
Z9	0.651	0.000	0.213	Valid
Z10	0.678	0.000	0.213	Valid
Z11	0.601	0.000	0.213	Valid
Z12	0.656	0.000	0.213	Valid
Z13	0.646	0.000	0.213	Valid
Z14	0.621	0.000	0.213	Valid
Z15	0.535	0.000	0.213	Valid
Z16	0.677	0.000	0.213	Valid

Item	r	Sig.	r	Keterangan
	Hitung		Tabel	
Y1	0.532	0.000	0.213	Valid
Y2	0.624	0.000	0.213	Valid
Y3	0.568	0.000	0.213	Valid
Y4	0.587	0.000	0.213	Valid
Y5	0.799	0.000	0.213	Valid
Y6	0.724	0.000	0.213	Valid
Y7	0.704	0.000	0.213	Valid
Y8	0.712	0.000	0.213	Valid
Y9	0.579	0.000	0.213	Valid
Y10	0.789	0.000	0.213	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r indikator pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, kejelasan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,7 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Insentif (X)	0.759	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (Z)	0.890	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.857	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.5 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,7. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.4 Asumsi-Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari

perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas atau dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 : Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model 1	X	1.000	1.000
Model 2	X	0.516	1.939
	Y	0.516	1.939

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji Rank Spearman. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Uji heteroskedastisitas

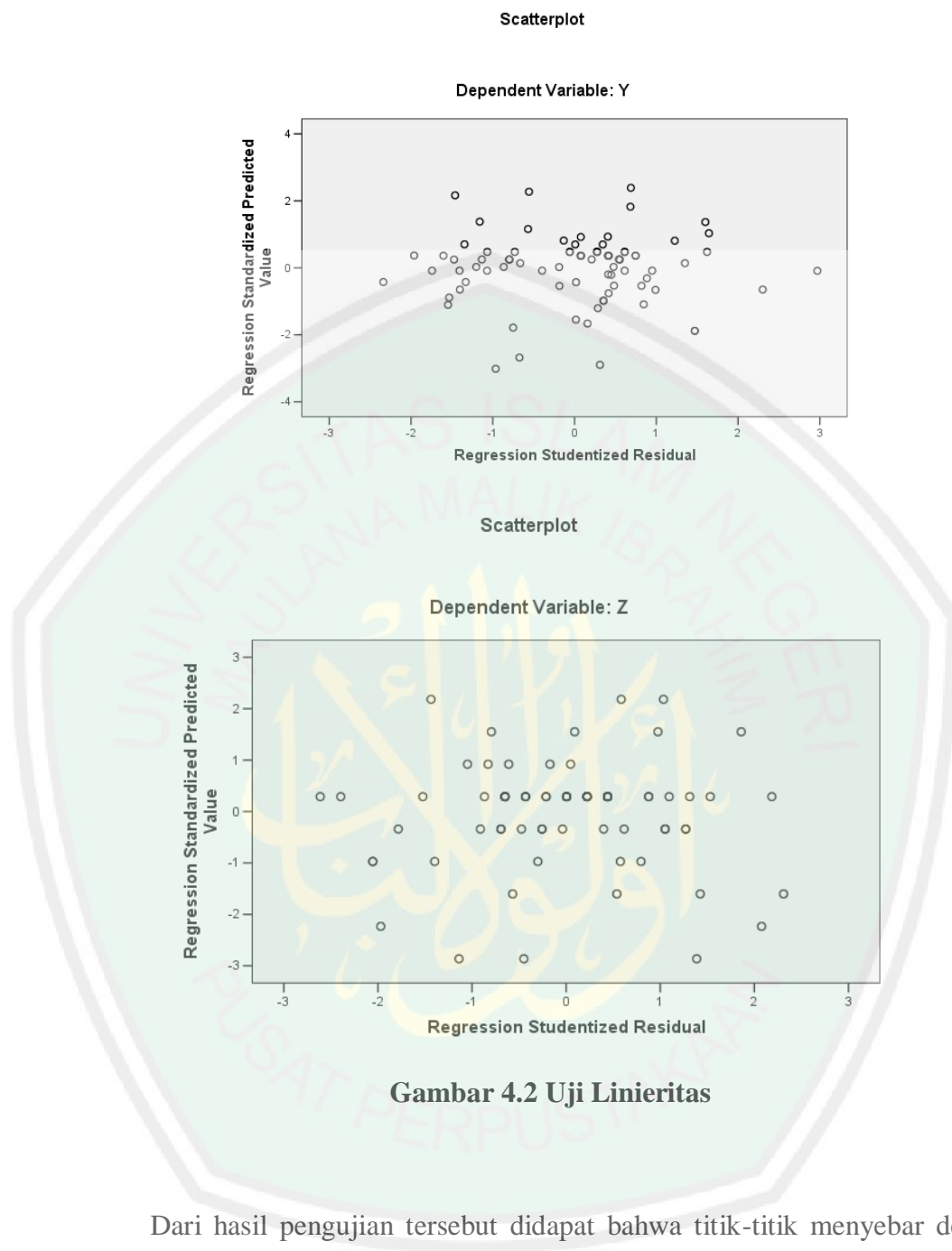
Variabel	Spearman's rho	Sig.
Model 1	X	0.917
Model 2	X	0.704
	Z	0.665

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa nilai sig. hubungan variabel dengan residual lebih besar 0,05 sehingga tidak ada hubungan yang signifikan maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model analisis path yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis path yang telah dilakukan.

3. Uji Linearitas

Linearitas data mengacu kepada nilai standar residu hasil observasi dan nilai standar residu harapan membentuk garis yang tidak memencar jauh dari garis regresi. Hasil uji Linieritas dapat dilihat pada Gambar 4.3



Gambar 4.2 Uji Linieritas

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa titik-titik menyebar dengan tidak membentuk pola di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel sudah Linier.

4. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8 : Hasil Uji Normalitas

Parameter	Unstandardized Residual	
	Model 1	Model 2
N	85	85
Kolmogorov-Smirnov Z	0.655	0.952
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.784	0.326

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.955 dan 0,203 (dapat dilihat pada Tabel 4.8) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.5 Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Jalur

Hubungan Variabel	Standardized Coefficients	T	Sig.
X → Z	0.696	8.830	0.000
$R^2_1 : 0,484$			

Sumber: data primer diolah

a. Pengujian Koefisien Jalur Insentif terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian secara langsung pengaruh Insentif terhadap Komitmen Organisasional dapat dilihat pada Tabel 4.9. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_1 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,696 menunjukkan bahwa pengaruh Insentif terhadap Komitmen Organisasional, dengan t_{hitung} sebesar 8.830 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Insentif maka akan memberikan peningkatan terhadap Komitmen Organisasional.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,484 atau 48,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Insentif terhadap Komitmen Organisasional sebesar 48,4%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 51,6%.

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Jalur

Hubungan Variabel	Standardized Coefficients	T	Sig.
X → Y	0.279	2.840	0.006
Z → Y	0.549	5.599	0.000
$R^2_2 : 0,593$			

Sumber: data primer diolah

b. Pengujian Koefisien Jalur Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_2 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,279 menunjukkan bahwa pengaruh atribut terhadap Kinerja Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 2,840 dan probabilitas sebesar 0,006 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Insentif maka akan memberikan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengujian Koefisien Jalur Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_3 : Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,549 menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 5,999 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasional maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,593 atau 59,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Insentif dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59,3%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 40,7%.

d. Pengujian Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Mediator* dalam Hubungan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pada hubungan Insentif dengan Kinerja Karyawan terdapat dugaan variabel Komitmen Organisasional sebagai variabel *mediator*. Perhitungan besarnya pengaruh Komitmen Organisasional sebagai variabel *mediator* adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural:

$$Y = PYX + (PZX \times PYZ)$$

Direct Effect (pengaruh langsung) Insentif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,279

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PY_1X \times PY_2Y_1 \\ &= 0,696 \times (0,549) \\ &= 0,382 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Total Efect (TE)} &= PZX + (PYX \times PZY_1) \\
 &= 0,279 + 0,382 \\
 &= 0,661
 \end{aligned}$$

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel *mediator* dengan variabel dependen yaitu pengaruh antara Insentif (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang melalui ntervening Komitmen Organisasional (Z) dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Hasil dari kedua pengujian diringkas sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 P_1 &= 0,696 \\
 Se_1 &= 0,318 \\
 P_2 &= 0,549 \\
 Se_2 &= 0,071
 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) merupakan perkalian dari pengaruh Insentif (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Z) dengan Komitmen Organisasional (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Se_{12} &= \sqrt{P_1^2 \cdot S_{e2}^2 + P_2^2 \cdot S_{e1}^2 + S_{e1}^2 \cdot S_{e2}^2} \\
 &= \sqrt{(0,696)^2 \cdot (0,071)^2 + (0,549)^2 \cdot (0,318)^2 + (0,318)^2 \cdot (0,071)^2} \\
 &= 0,1829
 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut:

$$t = \frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{0,382}{0,1829} = 2,091$$

Nilai t sebesar 2,091 tersebut lebih besar dari 1,989 yang berarti bahwa variabel mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen

Organisasional dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional dapat memediasi dengan baik hubungan antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.11 Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh

Total

Hubungan n Variabel	Koefisien Langsung		standar error		Koefisien Tidak langsung	s.e Sobel	t Hitung
	X→ Z	Z→ Y	X→ Z	Z→ Y			
	X→Z→Y	0.696	0.549	0.318			

Sumber: Data olahan penulis

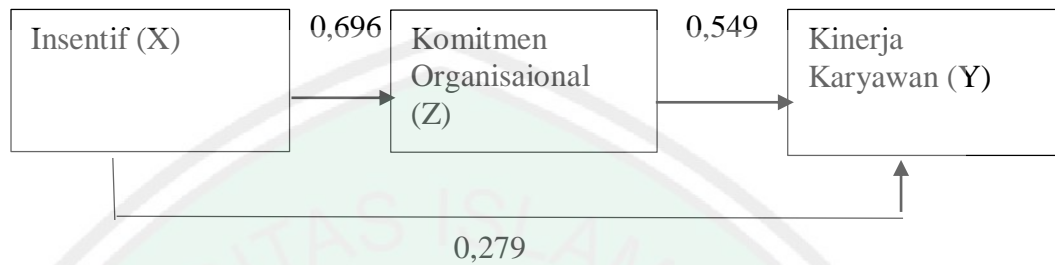
Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara Insentif dengan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect* yang bernilai 0,382. Total pengaruh (*Total Effect*) Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebesar 0,661. Hal ini menunjukkan bahwa semakin membaiknya Komitmen Organisasional akan menjadi jembatan yang baik bagi hubungan antara Insentif dengan Kinerja Karyawan

e. Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 4.3 menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel Insentif terhadap

Komitmen Organisasional sebesar 0,696. Koefisien variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,549. Koefisien variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,279

Model diagram jalurnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.3. Diagram Model Jalur Variabel Insentif, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan

Keterangan:

X sebagai variabel *exogenous* (bebas) Insentif

Z sebagai variabel *mediator* (antara) Komitmen Organisasional

Y sebagai variabel *endogenous* (terikat) Kinerja Karyawan

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 4 mempunyai persamaan sebagai berikut:

Sub Struktur I : $Z = 0,696 X$

Sub Struktur II : $Y = 0,279 X + 0,549 Z$

f. Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,484) (1 - 0,593) \\
 &= 1 - (0,516) (0,407)
 \end{aligned}$$

$$= 1 - 0,2100$$
$$= 0,7900 \text{ atau } 79,00\%$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 79% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 79%. Sedangkan sisanya sebesar 21% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Deskripsi Variabel Penelitian

4.6.1.1 Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan di atas yang menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan karena memiliki nilai probabilitas $(0,006) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil ini sejalan dengan pernyataan hipotesis pertama yaitu program insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang pernyataan tersebut didapatkan dari hasil penelitian Haedar, dkk (2015) dan membuktikan hasil hubungan antara kedua variabel memang signifikan. Dengan adanya insentif yang sesuai dan dirasa setimpal dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Pemberian insentif adalah sarana pemenuhan kebutuhan hidup bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2008) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang mempunyai prestasi di atas standar. Insentif seringkali dipergunakan sebagai pendorong karyawan untuk meningkatkan produktifitasnya. Dengan keberadaan insentif juga membuat karyawan beranggapan jika perusahaan memperoleh laba yang lebih tinggi, maka pihak

karyawan juga akan mendapatkan hasilnya pula. Hal ini dapat menimbulkan suasana lingkungan kerja yang harmonis karena terdapat aspek keadilan yang dirasakan karyawan.

Konsep keadilan yang diterapkan oleh perusahaan tentunya sejalan dengan nilai keadilan yang sangat dijunjung tinggi dalam beragama. Seperti yang tercantum pada Surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ءَامِنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ؕ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ؕ ءَاعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ؕ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ إِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai orang-orang yang selalu menegakkan keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.

Sedangkan insentif non-materil yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan rasa keamanan akan masa depan karir karyawan. Dengan adanya hal tersebut karyawan akan berlomba-lomba meningkatkan produktifitasnya hingga mencapai titik optimal untuk mengejar jenjang karir yang lebih tinggi.

4.6.1.2 Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian di atas menunjukkan bahwa hubungan antar variabel Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Komitmen Organisasional terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara Insentif dengan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect* yang bernilai 0,382. Total pengaruh (*Total Effect*) Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebesar 0,661. Hal ini menunjukkan bahwa semakin membaiknya Komitmen Organisasional akan menjadi jembatan yang baik bagi kedua variabel. Pernyataan tersebut dapat membuktikan hipotesis kedua yang telah tertuliskan sebelumnya yang berdasarkan penelitian terdahulu oleh Jacqueline (2019).

Dengan adanya insentif yang di dapat oleh karyawan yang tentunya atas dasar kerja keras yang dilakukan, karyawan akan terdorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan dapat memajukan perusahaan. Dengan adanya hubungan yang harmonis antara kedua pihak akan timbul komitmen dari karyawan yang semakin hari akan semakin tumbuh karena adanya keterikatan dan loyalitas antara perusahaan dan karyawan.

Hanya saja menurut penelitian tersebut menambahkan bahwa selain meningkatkan kinerja karyawan, insentif juga dapat menimbulkan persaingan tidak sehat dan individualitas setiap karyawan.

4.7 Keterbatasan Penelitian

Dalam menulis penelitian ini, penulis menyadari ada beberapa hal yang tidak terjangkau antara lain:

1. Standar besaran insentif yang berbeda satu cabang dengan yang lain sehingga tidak dapat dijadikan indikator dalam penelitian kali ini.

2. Hubungan antara insentif, kinerja karyawan, dan komitmen organisasional sangat kompleks sehingga banyak indikator yang terlewatkan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasional (Z). karena memiliki nilai probalitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena memiliki nilai probalitas $(0,006) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena memiliki nilai probalitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Komitmen Organisasional (Y) karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti Komitmen Organisasional dapat memediasi pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan balas jasa terhadap karyawan, karena variabel Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan meningkatkan standar insentif pada perusahaan sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirul, Muh. Al Musadieg, dan Muh Djudi (2017) . Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Pelindo Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 47 No.2 Juni 2017
- Anna dan Syamsul (2012). “Pengaruh Insentif, Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat”.
- Ashraf dan Moh. Shabieb (2014). The Role of The Incentives and Reward System in Enhancing Employee’s Performance (A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol. 4, No. 4 ISSN: 2222-6990
- Ali, Ashgar. Muhammad Naseem Akram, Impact of Financial Reward on Employee’s Motivation and Satisfaction in Pharmaceutical Industry, Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*. Vol. 12 ISSN 224-4588
- Ascarya. (2007). *Akad dan Produk Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bernardin, John H., & Russel, Joyce. 1993. *Human Resources Management: an Experimental Approach*. Singapura: Mc Graw-Hill.Inc.
- Dharma, Surya. (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan. Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faisal, Husam, Faiz, dan Dia (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment, *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-2839
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Haedar, Muh. Ikkal, dan Gunair (2015) tentang Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equibrilium*, Vol. 05 No.01
- Hameed, A, (2014), Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan), *International Journal of Business and Social Science*

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ike (2017). “*Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile*”.
- Jacqueline (2019), Employee Motivation Incentives and Their Impact on The Organization’s Productivity. *Texila International Journal of Management*. ISSN: 2520-310X
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajagrafindo
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior* (9th. ed), New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2002).“*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”.Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Mayer, JP., Natalie, J Allen, Smirth Catherin A. (1993). Commitmen to Organizational and Occupation : Extentions and Test Of Three Component Conceptualizations. *Journal of Applied Psycology*, Vol. 78 No 4,pp 537 - 551.
- Maziah (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar.*LAA Maisyir*, Volume 6, Nomor 2, Desember 2017: 59-73
- Melizawati (2015). “*Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi di Gempol, Pasuruan)*”.
- Mowday, R. T; Porter, L.W;& Steers, R.M . (1982). “*Employee Organization Linka-ges: The Psycology of commitment, absen-teeism and turnover*”..Academic Press, New York.
- Munawwir, Ahmad Warson. (1997). *Kamus Al-Munawwir*. Surabaya: Pustaka Progresif
- Nawab, S., Bhatti. (2011), Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of

- Pakistan, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 8; May 2011
- Njoroge, S., Kwasira, J, (2015), Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 17
- Panjaitan, Mangsa. (2015). *Jurnal Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal ilmiah Integritas Vol. 1, No. 2. Mei 2015
- Rashid (2018) tentang The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Organization in UAE, *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (4.7)
- Rivai, Veithzal. (2004). “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*”. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rudzi, Muh. Izwan, dan Baharom (2013). “*Organizational Rewards System and Employee’s Satisfaction at Telekom Malaysia Berhad*”.
- Sarwoto, (2000). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jalarta: Rineka Cipta
- Shihab, Muhammad Quraish, (2001). *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasional*, Jakarta: Andi
- Steers, R. M., dan Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. Edisi 3. United States: McGraw-Hill Book Company.
- Suhendi, Hendi. (2002). *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin, (2013), *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Kuisioer, dan Analisis Data*, Malang: UIN Maliki Press
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Zainal Arifin (2017) tentang “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idec Wood di Tarakan”. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2017, 5 (4): 1292-1303 ISSN 2355-5408





LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	15	17.6	17.6	20.0
	4.00	61	71.8	71.8	91.8
	5.00	7	8.2	8.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.2	8.2	8.2
	3.00	12	14.1	14.1	22.4
	4.00	57	67.1	67.1	89.4
	5.00	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	9	10.6	10.6	15.3
	4.00	65	76.5	76.5	91.8
	5.00	7	8.2	8.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	14	16.5	16.5	18.8
	4.00	61	71.8	71.8	90.6
	5.00	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	12.9	12.9	12.9
	3.00	23	27.1	27.1	40.0
	4.00	45	52.9	52.9	92.9
	5.00	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	6	7.1	7.1	9.4
	4.00	68	80.0	80.0	89.4
	5.00	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	11.8	11.8	11.8
	3.00	18	21.2	21.2	32.9
	4.00	53	62.4	62.4	95.3
	5.00	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	13	15.3	15.3	20.0
	4.00	63	74.1	74.1	94.1
	5.00	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	9.4	9.4	9.4
	3.00	17	20.0	20.0	29.4
	4.00	57	67.1	67.1	96.5
	5.00	3	3.5	3.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	15	17.6	17.6	21.2
	4.00	59	69.4	69.4	90.6
	5.00	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.9	5.9	5.9
	3.00	19	22.4	22.4	28.2
	4.00	56	65.9	65.9	94.1
	5.00	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	7	8.2	8.2	9.4
	4.00	63	74.1	74.1	83.5
	5.00	14	16.5	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.9	5.9	5.9
	3.00	12	14.1	14.1	20.0
	4.00	56	65.9	65.9	85.9
	5.00	12	14.1	14.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.9	5.9	5.9
	3.00	20	23.5	23.5	29.4
	4.00	50	58.8	58.8	88.2
	5.00	10	11.8	11.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	22	25.9	25.9	29.4
	4.00	50	58.8	58.8	88.2
	5.00	10	11.8	11.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	22	25.9	25.9	29.4
	4.00	52	61.2	61.2	90.6
	5.00	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	18	21.2	21.2	22.4
	4.00	61	71.8	71.8	94.1
	5.00	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	23	27.1	27.1	29.4
	4.00	56	65.9	65.9	95.3
	5.00	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Z16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	15	17.6	17.6	20.0
	4.00	62	72.9	72.9	92.9
	5.00	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.2	8.2	8.2
	3.00	30	35.3	35.3	43.5
	4.00	40	47.1	47.1	90.6
	5.00	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	11	12.9	12.9	17.6
	4.00	61	71.8	71.8	89.4
	5.00	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	3	3.5	3.5	4.7
	3.00	22	25.9	25.9	30.6
	4.00	53	62.4	62.4	92.9
	5.00	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	38	44.7	44.7	48.2
	4.00	37	43.5	43.5	91.8
	5.00	7	8.2	8.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	9	10.6	10.6	11.8
	3.00	23	27.1	27.1	38.8
	4.00	45	52.9	52.9	91.8
	5.00	7	8.2	8.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.1	7.1	7.1
	3.00	16	18.8	18.8	25.9
	4.00	56	65.9	65.9	91.8
	5.00	7	8.2	8.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.7	4.7	4.7
	3.00	13	15.3	15.3	20.0
	4.00	60	70.6	70.6	90.6
	5.00	8	9.4	9.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	16	18.8	18.8	22.4
	4.00	54	63.5	63.5	85.9
	5.00	12	14.1	14.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	17	20.0	20.0	22.4
	4.00	60	70.6	70.6	92.9
	5.00	6	7.1	7.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	18	21.2	21.2	24.7
	4.00	50	58.8	58.8	83.5
	5.00	14	16.5	16.5	100.0
Total		85	100.0	100.0	



Lampiran 3. Uji validitas dan reliabilitas

Correlations

		X
X1	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2	Pearson Correlation	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	3

Correlations

Correlations		Z
Z1	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z2	Pearson Correlation	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z3	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z4	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z5	Pearson Correlation	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z6	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z7	Pearson Correlation	.348**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	85
Z8	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z9	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z10	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z11	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z12	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z13	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z14	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z15	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Z16	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability Z

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	16



Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y2	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y3	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y4	Pearson Correlation	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y5	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y6	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y7	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y8	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y9	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y10	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Lampiran 4. Asumsi Klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.696 ^a	.484	.478	4.61469	1.969

- a. Predictors: (Constant), X
 b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.593	.583	2.99912	1.774

- a. Predictors: (Constant), Z, X
 b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X	.516	1.939
	Z	.516	1.939

- a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	4.58714221	2.96319919
Most Extreme Differences	Absolute	.071	.103
	Positive	.071	.064
	Negative	-.068	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.655	.952
Asymp. Sig. (2-tailed)		.784	.326

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Correlations

		X	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X	1.000	-.012
		.	.917
		85	85
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.012	1.000
	Sig. (2-tailed)	.917	.
	N	85	85

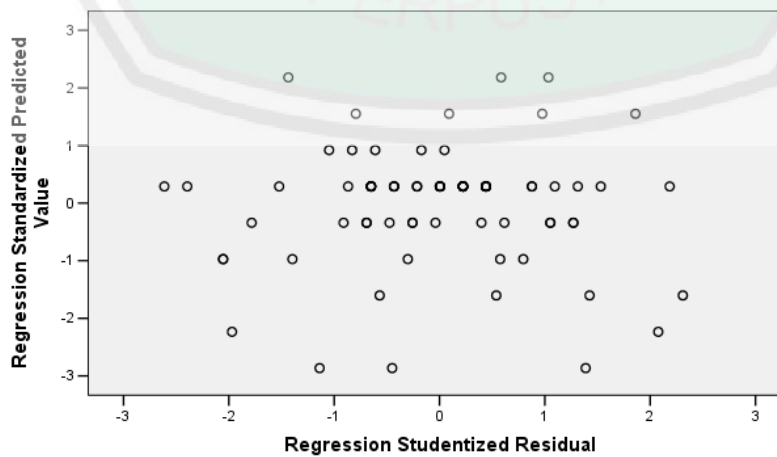
Correlations

		X	Z	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X	1.000	.599**	-.042
		.	.000	.704
		85	85	85
Z	Correlation Coefficient	.599**	1.000	.048
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.665
	N	85	85	85
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.042	.048	1.000
	Sig. (2-tailed)	.704	.665	.
	N	85	85	85

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

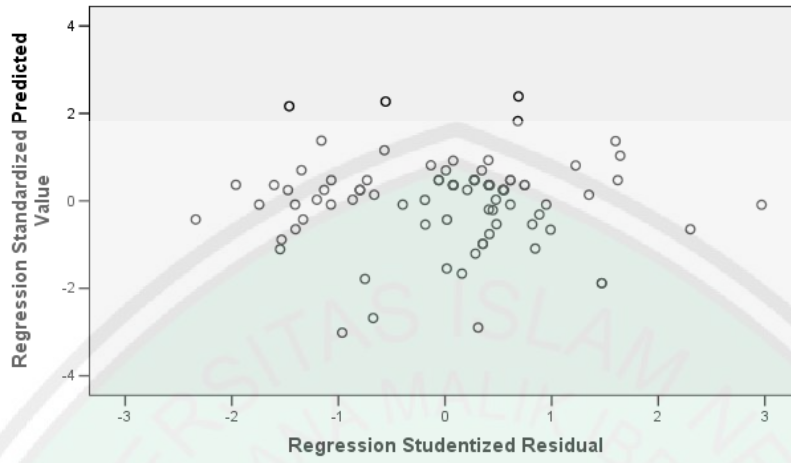
Scatterplot

Dependent Variable: Z



Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 5. Analisis Jalur terhadap Z

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Z	60.6941	6.38828	85
X	11.5412	1.58530	85

Correlations

		Z	X
Pearson Correlation	Z	1.000	.696
	X	.696	1.000
Sig. (1-tailed)	Z	.	.000
	X	.000	.
N	Z	85	85
	X	85	85

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.696 ^a	.484	.478	4.61469	1.969

- a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1660.530	1	1660.530	77.976	.000 ^a
	Residual	1767.517	83	21.295		
	Total	3428.047	84			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.326	3.700		7.656	.000
	X	2.805	.318	.696	8.830	.000

a. Dependent Variable: Z

Lampiran 6. Analisis Jalur terhadap Y

Regression**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	37.4824	4.64351	85
X	11.5412	1.58530	85
Z	60.6941	6.38828	85

Correlations

		Y	X	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.661	.743
	X	.661	1.000	.696
	Z	.743	.696	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X	.000	.	.000
	Z	.000	.000	.
N	Y	85	85	85
	X	85	85	85
	Z	85	85	85

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.593	.583	2.99912	1.774

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1073.657	2	536.829	59.683	.000 ^a
	Residual	737.566	82	8.995		
	Total	1811.224	84			

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.819	3.141		1.216	.228
	X	.816	.287	.279	2.840	.006
	Z	.399	.071	.549	5.599	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasional Pada Karyawan JNE Cabang Kota Malang

Berilah tanda checklist (V) pada kotak yang tersedia. Identitas responden akan dirahasiakan dan tidak dipublikasikan.

Jenis Kelamin : Pria

Wanita

Usia : < 20 tahun

21 – 30 tahun

31 – 40 tahun

> 40 tahun

Pendidikan : SMA

Diploma

Sarjana

Petunjuk Pengisian:

- Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan sebenar-benarnya
- Beri tanda (V) pada jawaban yang menurut anda tepat

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

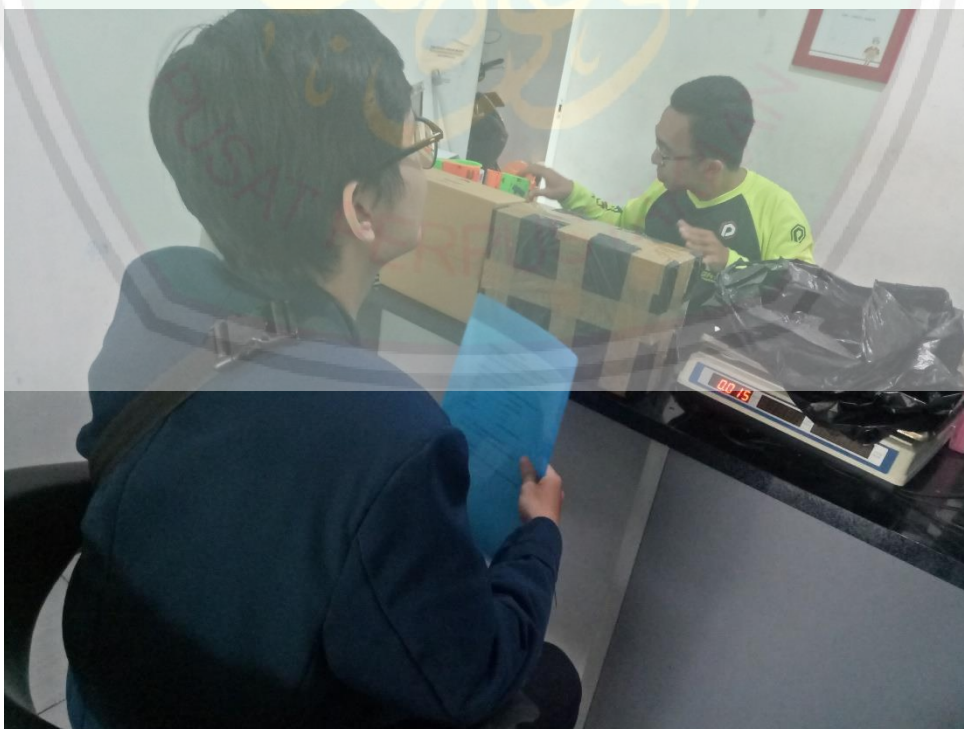
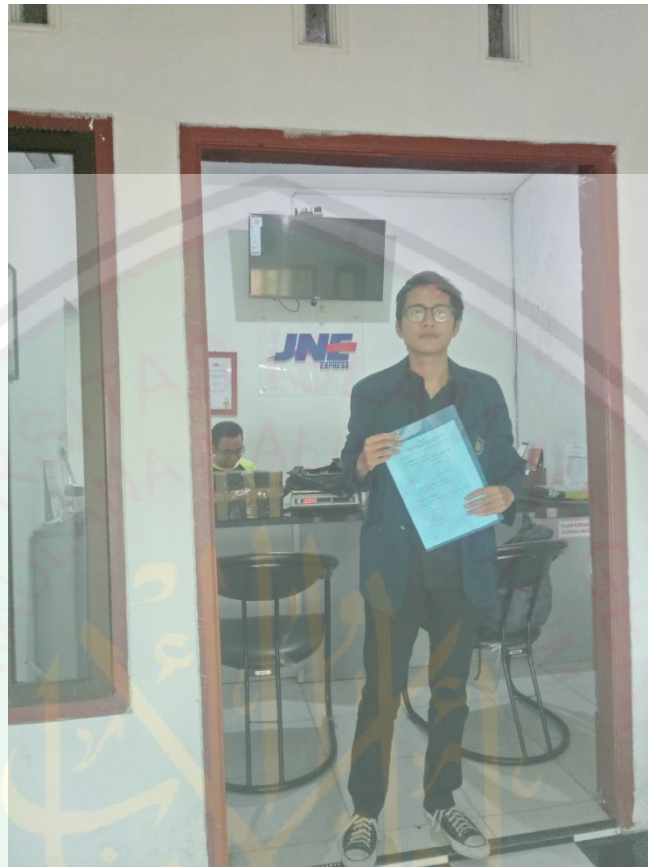
TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mendapatkan bonus jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya menganggap pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan cukup adil					
3.	Saya mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.					
5.	Apabila pekerjaan sedang menumpuk, saya tetap dapat mengerjakan dengan cepat.					
6.	Saya dapat mengerjakan target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan.					
7.	Saya memahami standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan					
8.	Saya mengikuti standar kerja yang ditetapkan perusahaan dalam melakukan pekerjaan					
9.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai standar perusahaan					
10.	Saya merasa sudah memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan					

11.	Saya memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan ini					
12.	Saya menerapkan keterampilan yang saya miliki dalam bekerja					
13.	Saya dapat menemukan solusi apabila terdapat masalah dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan pengetahuan yang saya miliki					
14.	Saya merasa senang menghabiskan karir saya dalam perusahaan ini					
15.	Saya senang membicarakan tempat kerja saya kepada orang lain					
16.	Saya merasa masalah yang dialami perusahaan adalah masalah saya juga					
17.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan					
18.	Saya merasa terdapat kelekatan emosional antara saya dan organisasi					
19.	Perusahaan ini sangat berarti bagi saya					
20.	Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan meskipun saya ingin					
21.	Hidup saya akan terganggu jika meninggalkan perusahaan					
22.	Saat ini, tetap bekerja pada perusahaan adalah keharusan daripada keinginan saya					
23.	Saya merasa hanya memiliki sedikit alasan untuk meninggalkan perusahaan					
24.	Salah satu akibat buruk meninggalkan perusahaan adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia					
25.	Saya belum menemukan pekerjaan lain yang memberikan bayaran lebih tinggi dibanding tempat saya bekerja sekarang					
26.	Bagi saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap bekerja pada perusahaan					
27.	Apabila saya mendapatkan tawaran bekerja di tempat lain, saya merasa tidak baik bagi saya jika meninggalkan perusahaan					
28.	Berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain adalah sesuatu yang tidak etis bagi saya					
29.	Saya selalu diajarkan untuk tetap setia pada suatu perusahaan					

DOKUMENTASI





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :
 Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
 NIP : 197612102009122001
 Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
 Nama : Azzam Habiburrohim
 NIM : 15510131
 Handphone : 085236167607
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Email : habiburrohim17@gmail.com
 Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA JNE KOTA MALANG

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	20%	1%	2%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 26 April 2020
 UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
 NIP 197612102009122001

pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional pada JNE Kota Malang

ORIGINALITY REPORT

20%	20%	1%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	6%
2	library.binus.ac.id Internet Source	2%
3	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	2%
4	myperawan.blogspot.com Internet Source	2%
5	pt.slideshare.net Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
7	text-id.123dok.com Internet Source	1%
8	www.lib.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
9	pendyrafadigital.blogspot.com	