

Laporan Penelitian

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS: INDOMARET CABANG LAUT DENDANG)**

Karya Ilmiah untuk Melengkapi Syarat Pengajuan Kenaikan Pangkat
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara
Program Studi Asuransi Syariah

Oleh:

**Fauzi Arif Lubis, MA
NIP. 19841224 201503 1 004**

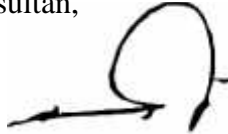


**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
2018**

REKOMENDASI

Setelah membaca dan menelaah hasil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang).”** yang dilaksanakan oleh Fauzi Arif Lubis, MA maka saya berkesimpulan bahwa hasil penelitian ini dapat diterima sebagai karya tulis berupa hasil penelitian. Demikianlah rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 07 November 2018
Konsultan,



Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 19760507 200604 1 002

ABSTRAK

Fauzi Arif Lubis. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara 2018.

Kinerja karyawan yang baik merupakan keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Fasilitas kerja dan insentif merupakan faktor yang nyata pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja akan mendorong karyawan bekerja lebih efisien dan efektif karena didukung oleh ketersediaan dan kelengkapan fasilitas kerja. Sedangkan insentif akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Terdapat adanya pengaruh yang signifikan dari dari fasilitas kerja dan pemberian insentif pada Indomaret Cabang Laut Dendang merupakan hipotesis awal penelitian ini. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan mengolah data-data yang diperoleh dari kuesioner setelah terlebih dahulu ditransformasikan ke dalam bentuk data numerik (angka) dengan menggunakan skala likert. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Dari hasil tabel ANOVA menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($5,257 > 3,63$), dengan demikian secara bersamaan variabel fasilitas kerja dan pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil tabel *coefficient* menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan dari fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$, yaitu $2,757 > 2,120$. Sedangkan pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan $t\text{ hitung} < t\text{ tabel}$, yaitu $-0,541 < 2,120$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari pada pemberian insentif pada Indomaret Cabang Laut Dendang.

Kata Kunci : Fasilitas, Insentif, Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah swt. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan Salam kepada junjungan Nabi Muhammad saw. semoga kita semua dijadikan umat yang selalu istiqomah dalam menjalani sunnah-sunnahnya.

Rasa terima kasih terutama penulis sampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Dr. Andri Soemitra, MA yang selalu memberikan motivasi dan pemikiran positif terhadap karir dan pengembangan dosen-dosen muda untuk terus berkarya. Para Bapak dan Ibu Wakil Dekan serta Ketua Jurusan Prodi Asuransi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara yang banyak memberikan stimulus berupa ide-ide yang luar biasa. Serta semua pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini, semoga Allah swt. membalasnya dengan sesuatu yang lebih baik. Amin.

Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan manfaat kepada para pembaca dalam menambah referensi. Tentunya tidak ada karya yang sempurna, maka penelitian ini pun kemungkinan memiliki banyak kekurangan, kesalahan dan masih jauh dari kata sempurna, maka besar harapan penulis atas masukan dan kritik dari semua pihak dalam penyempurnaan penelitian ini.

Medan, 07 November 2018
Peneliti,

Fauzi Arif Lubis, MA
NIP. 198412242015031004

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	4
D. Perumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	4
F. Manfaat Penelitian	4
BAB II. LANDASAN TEORITIS	6
A. Kajian Pustaka	8
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	12
C. Kerangka Teoritis.....	13
D. Hipotesis	14
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	15
A. Pendekatan Penelitian	15
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	15
C. Populasi dan Sampel	15
D. Definisi Operasional	16
E. Instrumen Pengumpulan Data	17
F. Teknik Pengumpulan Data	17
G. Analisis Data	17

BAB IV. HASIL PENELITIAN	21
A. Temuan Penelitian.....	21
B. Hasil Penelitian	26
C. Pembahasan.....	57
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Pembagian Tingkat Usia Karyawan Indomaret Cabang Laut Dendang	26
4.2 Pembagian Jenis Kelamin Karyawan Indomaret Cabang Laut Dendang.....	27
4.3 <i>Statistics</i>	28
4.4 <i>Correlations</i> Fasilitas Kerja	33
4.5 <i>Case Processing Summary</i> Fasilitas Kerja	35
4.6 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	35
4.7 <i>Reliability Statistics</i> Fasilitas Kerja	36
4.8 <i>Item-total Statistics</i> Fasilitas Kerja	36
4.9 <i>Correlations</i> Insentif.....	37
4.10 <i>Case Processing Summary</i> Insentif	39
4.11 <i>Reliability Statistics</i> Insentif	39
4.12 <i>Item-total Statistics</i> Insentif.....	40
4.13 <i>Correlations</i> Kinerja Karyawan	41
4.14 <i>Case Processing Summary</i> Kinerja Karyawan	42
4.15 <i>Reliability Statistics</i> Kinerja Karyawan	43
4.16 <i>Item-total statistics</i> Kinerja Karyawan	44
4.17 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	47
4.18 <i>Coefficients^a</i> Uji Multikolinearitas	50
4.19 <i>Coefficient Correlations^a</i> Uji Multikolinearitas	50
4.20 <i>Model Summary^b</i> Pengujian Ketetapan Perkiraan (Uji R^2)	53
4.21 <i>Coefficients^a</i> Uji Parsial (T-Test Statistik)	54
4.22 <i>ANOVA^b</i>	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Bagan Kerangka Teoritis	14
4.1 Struktur Organisasi Mini Market Indomaret.....	25
4.2 Histogram.....	45
4.3 <i>Normal P-P Plot Regression Standardized Residual</i>	46
4.4 <i>Dependent Variable</i> Kinerja Karyawan.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam setiap kegiatan atau aktivitas merupakan keinginan semua orang atau sebuah perusahaan. Bukan hanya itu, salah satu tujuan perusahaan adalah mencari laba dan mempertahankan perusahaan. Keberhasilan tersebut akan berujung pada pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut yang efektif dan efisien. Untuk mendapatkan keberhasilan di dalam kegiatan dan aktivitasnya, sumber daya manusia yang dimiliki merupakan salah satu faktor pendukungnya. Semua pihak pasti akan sepakat bahwa sumber daya manusia dengan berbagai potensi yang dimilikinya menjadi kunci utama dalam membentuk keunggulan dan kemajuan yang ada. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja menjadi rutinitas dan kegiatan utama di semua perusahaan.

Sebuah perusahaan pasti memiliki aturan dan SOP yang berkaitan dengan perilaku dalam berinteraksi dalam pekerjaannya, baik secara tertulis ataupun tidak tertulis. Hal ini, diharapkan agar para karyawan bisa mematuhi, demi meningkatkan kinerja para karyawan. Namun dalam kenyataannya sering terjadi tindakan-tindakan yang menunjukkan nilai-nilai kelemahan yang dimiliki manusia sebagai karyawan dalam bekerja.

Dapat kita ketahui bahwa dalam konsep manajemen sumber daya manusia, bahwa manusia itu harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia mengeluarkan tenaga sepenuhnya agar memperoleh hasil yang ingin dicapai.¹ Konsep ini menunjukkan, bahwa sumber

¹Komaruddin Sastradipoera, *Pengantar Manajemen Perusahaan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1994), h.157.

daya manusia dibutuhkan dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Manajer sebagai salah satu pimpinan perusahaan hendaknya senantiasa memperhatikan dan mempertahankan faktor-faktor yang menjadikan perusahaan berhasil sehingga dapat menjalankan aktivitas perusahaan. Aktivitas dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik, apabila ada kerjasama antara pimpinan dan karyawan. Pimpinan hendaknya selalu memberikan perhatian kepada karyawan. Bentuk perhatian yang diberikan pimpinan kepada karyawan dapat berupa kelengkapan fasilitas kerja, insentif, promosi dan lain sebagainya.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya antara lain pendidikan dan pelatihan, motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, memberikan fasilitas kerja dan insentif.² Namun yang ditekankan dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja dan pemberian insentif. Selanjutnya apakah fasilitas kerja dan pemberian insentif itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penyediaan fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan adalah satu upaya perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hal tersebut secara nyata berpengaruh pada kemajuan perusahaan.

Bagi perusahaan yang memaksimalkan fasilitas kerja, sangat wajar mendapatkan keuntungan yang maksimal juga, tapi bagaimana dengan perusahaan yang menyediakan fasilitas kerja sesuai standar kerja yang ada dan ternyata keuntungan yang didapatkan perusahaan tersebut cukup besar.

Pemberian insentif yang layak dan tepat berdampak positif pada setiap karyawan. Tak dapat dipungkiri pemberian

²Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007), h. 79.

insentif memiliki andil terhadap semangat kerja karyawan. Fasilitas kerja dan pemberian insentif yang merupakan dorongan agar seseorang mau bekerja dengan baik dan dapat membangkitkan gairah dan motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

Indomaret adalah toko ritel atau tempat belanja untuk keperluan rumah tangga sehari-hari seperti bahan makanan, kebersihan, makanan, minuman, rempah-rempah, dll. Indomaret tumbuh sangat cepat, dengan ± 2.000 konsumen di kota Medan, Sumatera Utara. Pasokan barang dagangan yang mengisi indomaret juga berasal dari pusat distribusi \pm dari 5.000 jenis produk. Mengingat ukuran bisnis ini, tidak ada keraguan bahwa fasilitas kerja Indomaret juga mendukung karyawan dalam proses bisnis perusahaan. Atas dasar ini, penulis tertarik dalam penelitian di bidang ini untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap. Judul yang ingin dibangkitkan penulis dalam penelitian ini adalah **"Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang)."**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah yang terjadi di lapangan sering kali terlihat ketimpang tondohan fasilitas yang dimiliki perusahaan tidak mendukung sumberdaya yang dimiliki. Hal ini mengakibatkan terjadinya ketidak tercapaian tujuan yang diharapkan. Bukan hanya itu, permasalahan insentif yang selalu menjadi persoalan juga perlu selalu diperhatikan bahkan diuji keterkaitannya dengan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga perusahaan dapat selalu memberikan *updating* atau *refreshing system* yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan yang ada.

C. Pembatasan Masalah

Ketepatan sasaran yang diharapkan dalam penelitian ini agar tidak meluas, masalah penelitian ini berfokus pada pengaruh fasilitas kerja dan pemberian insentif pada kinerja karyawan Indomaret Cabang Laut Dendang. Kemudian, tiga variabel dibatasi, yaitu dua variabel independen adalah fasilitas kerja dan insentif (X1 dan X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

1. Fasilitas kerja sesuai yang ada diperusahaan, yaitu segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan pada suatu pekerjaan.
2. Insentif yang diberikan bersifat material insentif, yaitu berupa tunjangan dan bonus.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang diberikan di atas, masalah dalam penelitian ini adalah untuk menentukan apakah fasilitas kerja dan pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret Cabang Laut Dendang?

E. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah berdasarkan paparan uraian yang diberikan di atas, adalah untuk menentukan apakah fasilitas kerja dan pemberian insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret Cabang Laut Dendang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk pihak-pihak berkepentingan antara lain:

1. Bagi penulisan guna memperdalam ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan berpikir dalam bidang ilmu ekonomi pada khususnya.

2. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan serta menjadi landasan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebagai sumbangan kepustakaan, terutama kepada Mahasiswa Fakultas FEBI UIN Sumatera Utara yang berminat mengembangkan pengetahuan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Dalam sebuah bisnis, untuk mencapai tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses bisnis. Fasilitas yang digunakan oleh masing-masing perusahaan bervariasi dalam bentuk, jenis dan manfaat. Semakin besar aktivitas perusahaan, semakin banyak fasilitas dan fasilitas pelengkap dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan ini. Kata "instalasi" berasal dari bahasa Belanda "*fasiliteit*" yang berarti infrastruktur atau kendaraan untuk melakukan sesuatu atau memfasilitasi sesuatu.¹ Fasilitas juga dapat dianggap sebagai alat. Menurut Stoner, fasilitas kerja adalah fasilitas dan infrastruktur untuk melaksanakan pekerjaan.²

Penulis dapat menyimpulkan dari beberapa makna di atas bahwa fasilitas kerja adalah semua fasilitas dan infrastruktur yang dapat memfasilitasi pelaksanaan suatu pekerjaan. Fasilitas kerja penuh akan mendorong munculnya hasil kerja yang efektif dan mendorong peningkatan kualitas sesuai dengan standar yang ada. Dengan kelengkapan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawannya, diharapkan tujuan perusahaan akan tercapai.

¹Wikipedia Bahasa Indonesia, *Ensiklopedia* *bebash*<http://id.wikipedia.org/wiki/fasilitas> (21 Januari 2018), h.1.

²James Stoner, dkk, *Manajemen, Jilid 1* (Jakarta: Prenhallindo, 1996), h. 125.

b. Karakteristik Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang dipergunakan pada sebuah perusahaan harus memiliki standarisasi, bukan hanya dari segi pekerjaan apa yang dilakukan, dan alat yang sesuai tetapi juga berdasarkan periode akuntansi yang berlaku.

Di bawah ini terdapat karakteristik fasilitas kerja yaitu:

- 1) Mempunyai bentuk fisik.
- 2) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan.
- 3) Mempunyai jangka waktu kegunaan (umur pakai) relatif pemakaian lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
- 4) Memberikan manfaat di masa yang akan datang.³

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Berikut ini beberapa pengertian dari insentif yang dikutip dari beberapa ahli manajemen, antara lain :

- 1) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.⁴
- 2) Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.⁵
- 3) Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan

³*Ibid.*, h. 128.

⁴Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 118.

⁵T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua (Yogyakarta: BPF E Gajah Mada, 2000), h. 176.

motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.⁶

Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa insentif merupakan suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja sesuai atau melampaui standar yang telah ditentukan dan sifatnya tidak tetap.

b. Pemberian Insentif Dalam Pandangan Islam

Insentif adalah bentuk stimulasi yang dinyatakan dalam bentuk uang, dalam bentuk bonus gaji tambahan atau tambahan, sementara bentuk lainnya adalah penghargaan yang dirancang untuk memungkinkan karyawan bekerja lebih aktif sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Allah SWT, juga berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat 233, yang berbunyi:

تَمَّ مَا سَلَّمْتُمْ إِذَا عَلِيكُمْ جُنَاحَ فَلَا أَوْلَادَ كُمْ تَسْتَرِضِعُونَ أَنْ أَرَدْتُمْ وَإِنْ
 بِصِيرْتُمْ تَعْمَلُونَ بِمَا اللَّهُ أَنْ وَأَعْلَمُوا اللَّهَ وَاتَّقُوا بِالْمَعْرُوفِ آتِ

Artinya: "Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan bayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan".⁷

Penulis pertama-tama menyimpulkan dari dua ayat di atas bahwa Allah SWT telah memberikan hadiah dan derajat kepada setiap manusia sesuai dengan apa yang telah ia lakukan. Kedua, memberi pekerja adalah tunjangan kompensasi yang layak dibayar. Oleh karena itu, penulis

⁶A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Rosda, 2007), h. 89.

⁷*Ibid.*, h.57.

menyarankan agar manajemen perusahaan memberikan remunerasi yang baik dalam bentuk gaji atau insentif, sesuai dengan beban kerja dan tingkat kecakapan atau kompetensi karyawannya.

c. Jenis- Jenis Insentif

Dengan memenuhi kebutuhan masing-masing karyawan, dapat dipastikan bahwa kebutuhan tersebut tidak lepas dari kebutuhan material dan material yang tidak material. Agar perusahaan memperhatikan dan memahami kompleksitas kebutuhan setiap karyawan, hal ini agar insentif ini dapat bermanfaat bagi karyawan. Insentif dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1) Insentif positif

Insentif positif adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau non material kepada karyawan yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar.

2) Insentif negatif

Insentif negatif adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman hukum-hukum kepada karyawan yang prestasi kerjanya di bawah prestasi standar.

d. Bentuk-Bentuk Insentif

1) Non material insentif

Berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.

2) Sosial insentif

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

3) Material insentif

Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang.⁸

e. Metode insentif

Metode efektif insentif manajer dapat menciptakan retensi karyawan yang baik dengan menerapkan metode insentif yang paling tepat. Metode insentif yang adil dan layak adalah kekuatan pendorong yang mendorong penciptaan kegiatan pemeliharaan oleh karyawan. Dengan menawarkan insentif, karyawan merasa mereka menarik perhatian dan mengakui prestasi yang telah mereka raih. Dengan demikian, semangat kerja dan loyalitas karyawan akan lebih baik. Manajer yang kompeten selalu memperhatikan kinerja profesional dari setiap bawahan, sehingga ia dapat memberikan insentif yang sesuai untuk memotivasi hasratnya untuk bekerja.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar kerja yang diterjemahkan dari bahasa asing yaitu *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.⁹

Istilah "kinerja" berasal dari kata "kinerja di tempat kerja" atau "kinerja aktual", yang berarti bahwa kinerja atau pencapaian di tempat kerja sebenarnya dilakukan oleh seseorang. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang diproduksi oleh seorang karyawan untuk mencapai

⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi , h.184.

⁹*Ibid.*, h. 67.

tujuan yang diharapkan".¹⁰ Bukan hanya itu, sebagian ahli juga mengatakan bahwa kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu".¹¹

Atas dasar pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, agar dapat secara hukum mencapai tujuan organisasi. organisasi melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah

- 1) Pendidikan
- 2) Pelatihan
- 3) Motivasi
- 4) Lingkungan kerja
- 5) Fasilitas kerja
- 6) Insentif¹²

c. Penilaian Kinerja

Organisasi atau bisnis perlu mengetahui kelemahan dan kekuatan karyawan untuk mengoreksi dan memperkuat kekuatan mereka untuk meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan. Oleh karena itu, diperlukan

¹⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,2000).

¹¹ Bernardin and Russel, *Human Resource Management* (New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall,1993).

¹²Wibowo.*Manajemen Kinerja*, h.79.

evaluasi kinerja. Metode evaluasi kinerja secara luas dibagi menjadi 2, yaitu:

- 1) Metode penilaian berorientasi masa lalu adalah penilaian perilaku kerja di masa lalu sebelum penilaian. Dengan hasil penilaian ini, perusahaan mungkin harus mengubah perilaku kerja mereka atau pengembangan karyawan mereka.
- 2) Metode evaluasi di masa depan adalah untuk menilai potensi karyawan untuk melakukan pekerjaan di masa depan.¹³

Ada beberapa pedoman yang akan membantu usaha menetapkan standar kinerja, yaitu:

1. Tentukan dengan jelas bidang pekerjaan yang akan dinilai, misalnya; bidang keuangan, *supervise*, atau teknis.
2. Pilih tugas kunci, yaitu tugas-tugas yang menjadi prioritas dalam area tersebut, sehingga bila dilaksanakan dengan baik akan memastikan tercapainya tujuan organisasi.
3. Tetapkan standar kinerja bagi setiap tugas kunci sehingga bila dicapai, bisa diterima secara umum. Gunakan informasi dari pengalaman yang lampau, kondisi saat ini dan perubahan yang diramalkan

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian Ilham Mubaraq (mahasiswa UMSU,2005), dengan judul skripsi “Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Duet Transkontinen”. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ilham Mubaraq mengenai insentif yang bersifat tidak langsung. Bentuk insentif tidak langsung tersebut berupa

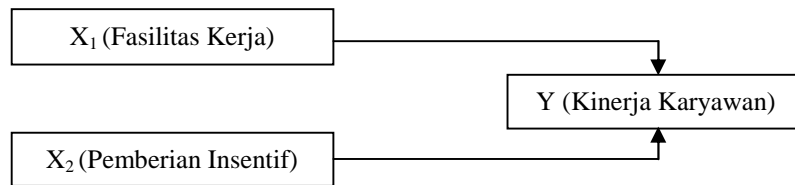
¹³Marihot Tua Efendi Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: Grafindo, 2002), h. 205.

program asuransi, kesehatan, tunjangan, pesangon, program sosial, dan lain-lain. Dari bentuk fasilitas kerjanya seperti tanah, bangunan, peralatan inventaris, mesin dan peralatannya. Adapun hasil penelitian adalah dengan menggunakan perhitungan korelasi *product moment*, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan insentif dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Duet Transkontinen.

C. Kerangka Teoritis

Fasilitas kerja dan pemberian insentif sangat penting untuk mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Fasilitas kerja adalah fasilitas yang disediakan bagi karyawan oleh perusahaan untuk berfungsinya bisnis dengan benar. Fasilitas yang disediakan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan, lebih baik dan lebih baik bagi perusahaan. Sementara menawarkan insentif adalah alat untuk meningkatkan moral karyawan, yang harus mempertahankan karyawan yang telah berhasil melanjutkan bekerja di perusahaan. Dengan semangat kerja yang baik yang menjadi milik karyawan karena pengenalan insentif, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja karyawan akan meningkat jika fasilitas kerja dan insentif yang diberikan oleh perusahaan telah ditentukan sesuai dengan prosedur dan persyaratan, serta kebutuhan karyawan.

Pengaruh fasilitas kerja dan pembentukan insentif terhadap kinerja karyawan dapat diamati dengan paradigma berikut:



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Teoritis

Berdasarkan pada kerangka teori maka variabel X₁ (fasilitas kerja) dan variabel X₂ (pemberian insentif) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

D. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

- Ho = Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Laut Dendang.
- Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Laut Dendang.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini adalah kuantitatif yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penentuan tempat lokasi penelitian yang akan dilakukan berdasarkan faktor-faktor ruang lingkup dan finansial peneliti. Sehingga peneliti melakukan penelitian di *outlet-outlet* Indomaret yang terdaftar dan beroperasi di wilayah Desa Laut Dendang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei - Oktober 2018.

C. Populasi dan Sampel

Keseluruhan objek yang digunakan lagi sebuah penelitian sering disebut sebagai populasi.¹ Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indomaret dari 3 buah *outlet* Indomaret yang beroperasi di wilayah Desa Laut Dendang yang seluruhnya berjumlah 18 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi.² Untuk menentukan ukuran sampel, penulis terinspirasi oleh pernyataan Arikunto "bahwa jika subjek kurang dari 100, yang terbaik adalah mengambil segala sesuatu untuk pencarian. Adapun pencarian untuk subjek tergantung pada setidaknya:

1. Kapasitas.
2. Batasi luas area.

¹Sugiono, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cet. Ketujuh (Bandung: CV. Alfabeta, 2005) h. 72.

²*Ibid.*, h.73.

3. Besarnya risiko.³

Menurut pendapat di atas, sampel penelitian ini terdiri dari total populasi 18 orang.

D. Definisi Operasional

Untuk membatasi pencarian dengan memfasilitasi interpretasi dari variabel yang digunakan, perlu untuk mengembangkan definisi operasional dari variabel, yaitu:

Fasilitas kerja variabel independen (X1) adalah semua yang dapat memfasilitasi dan memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan, yaitu alat kerja yang mendukung pelaksanaan tanggung jawab profesional yang diberikan dan diberikan kepada perusahaan oleh karyawannya. Indikator yang digunakan adalah

- a. Fasilitas keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan.
- b. Fasilitas olah raga dan keagamaan.
- c. Penyediaan ruang dan suasana kerja yang mendukung.
- d. *Training* dan pengembangan.⁴

Variabel independen (X2) yang memberikan insentif adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan yang telah bekerja atau melampaui standar yang telah ditentukan dan yang tidak tetap. Indikator insentif ini adalah manfaat dan premi.⁵

Kinerja variabel dependen (Y) adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan sesuatu dengan membandingkan antara *output* dan entri di mana *output* harus

³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi VI* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 134.

⁴Indomaret Cabang Laut Dendang.

⁵Lenni Madewi Harahap, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cipta Niaga Cabang Medan* (Medan: Fak. Ekonomi UNIMED, 2002).

memiliki nilai tambah dan teknik pemrosesan yang lebih baik. Indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan, kuantitas *output*, layanan pelanggan.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah berupa data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan pada Indomaret Cabang Laut Dendang. Data ini didesain menggunakan skala likert dengan item jawaban sebanyak 5 item yaitu skala sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a) Teknik utama pernyataan angket
Daftar pernyataan (angket), yakni penelitian dengan cara membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang diberikan kepada para karyawan Indomaret Cabang Laut Dendang.
- b) Teknik pendukung
 - 1) Studi dokumentasi.
 - 2) Observasi.

G. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji statistik sebagai berikut:

1. Uji Deskriptif

Perumusan dan penafsiran data guna memberikan hasil berupa gambaran jelas dengan cara pengumpulan, kompilasi dan analisis data, sehingga gambaran umum dapat dilihat masyarakat untuk belajar.

2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

Pengujian Validitas dilakukan dengan menggunakan instrumen untuk memperoleh data dengan kesamaan antara data yang dikumpulkan dan data yang ada dalam objek yang diteliti. Sedangkan pengujian reliabilitas adalah instrumen tes yang digunakan beberapa kali untuk mengukur kekuatan suatu objek penelitian yang menghasilkan tingkat kesamaan yang merata.

3. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan guna mendapatkan suatu sampel berdistribusi normal atau tidak. hal ini dilakukan untuk melihat apakah kesetaraan sampel yang digunakan dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya. Tes ini juga penting untuk melihat kuesioner yang digunakan dijawab sesuai dan sama sesama sampel yang digunakan. Oleh karena itu, tes normal diperlukan sebelum memproses data populasi.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas dan multikolinearitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan dalam regresi, sehingga akurasi hasil yang diprediksi menjadi tidak pasti. sedangkan uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah ada hubungan yang sempurna atau tidak sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan.

Jika variabel independen baru yang dimasukkan dalam percobaan tidak dapat meningkatkan R^2 tanpa koefisien regresi diterima karena tanda-tanda palsu, variabel independen ini dianggap sebagai variabel independen yang berguna.

Setelah itu dihitung nilai F, dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)} \quad 6$$

Jika F hitung > F tabel, berarti variabel independen berkorelasi dengan variabel independen lainnya, sehingga terdapat multikolinieritas.

Jika F hitung < F tabel, berarti variabel independen tidak berkorelasi dengan variabel independen lainnya sehingga tidak ada multikolinieritas.

5. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi adalah suatu metode yang digunakan untuk mengukur hubungan suatu kelompok yang saling berhubungan.⁷ Pengujian antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen menggunakan regresi linear berganda.

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + V$$

Maka persamaan yang terbentuk:

$$KK = a + {}_1.FK + {}_2.PI + V$$

Keterangan:

KK = adalah Kinerja Karyawan

FK = adalah Fasilitas Kerja

⁶Hendrix Saputra, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pembangunan Rumah di daerah Istimewa Yogyakarta (1991-2005)*, www.uui.ac.id (Yogyakarta: Skripsi Fakultas Ilmu Ekonomi, UIN, 2008).

⁷Dermawan Wibisono, *Riset Bisnis: Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), h.164.

PI = adalah Pemberian Insentif
v = adalah Standard Error
a = adalah Konstanta Regresi
1, 2, = adalah Koefisien Regresi

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Temuan Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Berawal dari ide memfasilitasi penyediaan kebutuhan dasar harian karyawan, sebuah toko didirikan pada tahun 1988 dengan nama Indomaret. Sejalan dengan perkembangan operasi toko, perusahaan ingin mengeksplorasi dan memahami berbagai kebutuhan pembelian dan perilaku konsumen. Untuk memenuhi tujuan ini, beberapa karyawan ditugaskan untuk mengamati dan memeriksa perilaku pedagang di masyarakat. Kesimpulannya adalah bahwa orang cenderung memilih toko modern, tergantung pada mengapa mereka memilih produk berkualitas, harga yang jelas dan kompetitif dan suasana yang nyaman.

Berbekal pengetahuan tentang kebutuhan konsumen, keterampilan mereka dalam eksploitasi komersial, dan tentang perubahan perilaku komersial konsumen menuju outlet modern, hasrat mulia untuk melayani lebih banyak untuk bangsa dan negara diterbitkan. Niat ini dikonkretkan dengan penciptaan Indomaret, dengan badan hukum PT. Indomarco Prismaatama¹.

PT. Indomarco Prismaatama adalah perusahaan swasta nasional pengelola jaringan mini market Indomaret dengan akta notaris No. 207, tertanggal 21 November 1988 oleh Bapak Benny Kristianto dan SIUP No.789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988. Sesuai dengan Akte Pendirian Perusahaan No.

207 tertanggal 21 Nopember 1988 tersebut di atas, maksud dan tujuan perusahaan adalah :

- 1) Bergerak ke bidang barang dan eceran (mini-market) dan jenis barang, yaitu: produk pertanian (pertanian, peternakan), obat-obatan, bahan makanan, kosmetik, alat kesehatan dan lain-lain.
- 2) Melakukan usaha patungan dengan komunitas dan entitas komersial yang ingin memasuki bidang perdagangan (ritel) dengan sistem waralaba.

Indomaret adalah salah satu jaringan pasar mini di Indonesia yang menyediakan kebutuhan dasar dan kebutuhan sehari-hari dengan omset kurang dari 200 m². Awal mula perusahaan ini dimulai di sebuah toko Indomaret, dibuka pada tahun 1987 di Pontianak, Kalimantan Barat, yang menyediakan kebutuhan dasar dan kebutuhan sehari-hari. Bisnis ini mulai berkembang ketika PT. Indomarco Prismaatama meresmikan pada November 1988 outlet Indomaret di Jakarta, yang terletak di Ancol, utara Jakarta, yang diikuti dengan pembukaan *outlet* Indomaret di tempat lain.

Awalnya, Indomaret memiliki ide untuk mengatur *outlet* penjualan di dekat perumahan konsumen, untuk memenuhi berbagai kebutuhan dasar dan kebutuhan sehari-hari, untuk melayani masyarakat majemuk dan memiliki area penjualan sekitar 200 m².

Selain waktu perjalanan dan kebutuhan pasar, Indomaret terus menambah *outlet* di berbagai area perumahan, perkantoran, komersial, turis dan apartemen. Dalam hal ini, ada proses pembelajaran untuk mengoperasikan jaringan ritel berskala besar, dengan beragam pengalaman yang kompleks dan beragam.

Setelah menguasai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengoperasikan

jaringan ritel besar, manajemen berkomitmen untuk menjadikan Indomaret sebagai aset nasional. Ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa semua kegiatan dan pemikiran masyarakat sepenuhnya ditangani oleh putra dan putri Indonesia. Sebagai aset nasional, Indomaret ingin berbagi dengan masyarakat Indonesia melalui perusahaan waralaba dan juga mampu menghadapi persaingan global.

Konsep waralaba Indomaret adalah yang pertama dan merupakan pelopor di bidang pasar mini di Indonesia. Reaksi penduduk sangat positif, terbukti dengan meningkatnya jumlah pewaralaba Indomaret dari waktu ke waktu. PT. Indomarc Primatama telah mulai membuat sistem kepemilikan dan pengelolaan tempat penjualan dengan melakukan waralaba dan mengembangkan *outlet* ritel waralaba pertama di Indonesia. Pada Mei 2003, sistem waralaba Indomaret membuktikan dirinya dengan memenangkan penghargaan dari Presiden Republik Indonesia pada saat itu, Presiden Megawati Soekarno Putri, sebagai perusahaan waralaba nasional 2003.

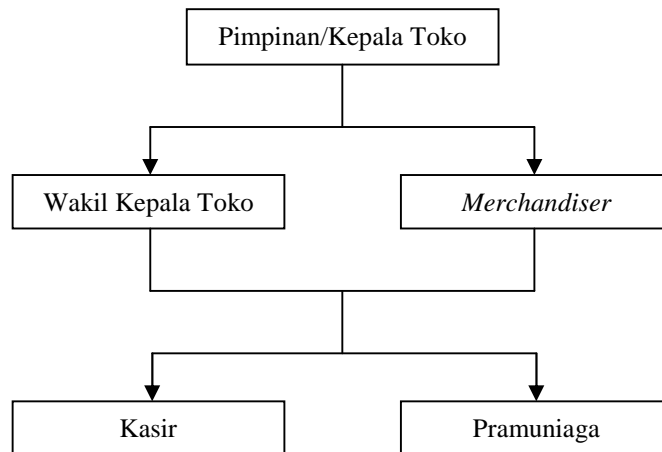
Salah satu syarat yang harus dipertimbangkan ketika melakukan kegiatan perusahaan adalah struktur organisasi yang baik dan sistem yang terorganisir dengan baik untuk berfungsinya perusahaan. Untuk alasan ini, perlu untuk membangun kerja sama yang harmonis antara karyawan dan pembagian tugas. Ini untuk memastikan bahwa setiap bagian dari staf perusahaan jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab mereka untuk menghindari tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka.

Struktur organisasi yang saling berhubungan adalah salah satu syarat yang diperlukan untuk

keberhasilan kegiatan perusahaan. Tanpa struktur organisasi yang baik, kemungkinan kegiatan pemasaran tidak berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Jadi, melihat struktur organisasi, orang dapat mengetahui hubungan antara pemimpin dan bawahannya atau sebaliknya. Dengan demikian, hierarki dan tanggung jawab hubungan dapat didistribusikan dengan baik dan pendelegasian kekuasaan juga dapat bekerja dengan baik. Untuk mencapai tujuan organisasi, perlu untuk menetapkan struktur organisasi, baik dalam bentuk hierarkis atau organisasi hierarkis yang jelas.

Struktur organisasi Indomaret adalah serangkaian kegiatan yang membentuk kerangka kerja yang menjadi forum untuk semua kegiatan yang menunjukkan hubungan antara semua profesi atau jabatan, sehingga tugas-tugas organisasi menjadi efektif dan efisien. Bentuk struktur organisasi Indomaret adalah organisasi hierarkis, yang secara langsung merupakan hubungan vertikal antara wewenang dan tanggung jawab yang terkait dengan penugasan tugas kepada setiap tingkat penyelia dan bawahan.

Organisasi Indomaret memiliki karakteristik bentuk organisasi di mana terdapat pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang didelegasikan kepada anggota-anggotanya dan menyiapkan kegiatan ini sehingga dapat melaksanakan rencana yang telah ditetapkan sehingga tujuan dapat dicapai. Struktur organisasi pasar mini Indomaret terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Mini Market Indomaret

4. Bentuk-Bentuk Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif di Indomaret Cabang Laut Dendang

a. Fasilitas Kerja

1. Fasilitas keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan / *Safety, health and welfare facilities.*
2. Fasilitas olah raga dan keagamaan / *Sport and religious facilities.*
3. Penyediaan ruang dan suasana kerja yang mendukung / *Provision of space and a supportive working environment.*
4. Training dan pengembangan / *Training and development.*

b. Insentif

1. Tunjangan

Tambahan penghasilan karyawan selain gaji pokok, yaitu tunjangan mengikuti *training*/latihan dan pengembangan. Tunjangan kematian, tunjangan hari raya keagamaan, tunjangan sakit, tunjangan jabatan.

2. Bonus

Pada Indomaret Cabang Laut Dendang memiliki target jika melebihi target yang telah ditentukan maka akan mendapat bonus.

B. Hasil Penelitian

1. Data Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Responden yang diminta jawabannya atas instrumen pada penelitian ini berjumlah 18 karyawan yang bekerja di 3 *outlet* Indomaret Cabang Laut Dendang. Di bawah ini akan dijelaskan beberapa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia.

1) Tingkat Usia

Responden pada penelitian berumur antara 19 sampai dengan 35 tahun. Untuk lebih jelasnya pembagian responden menurut umur dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 4.1
Pembagian Tingkat Usia Karyawan Indomaret Cabang Laut Dendang

No	Tingkat Usia	Jumlah Responden	Proporsi % dalam Sampel
1	Usia 19 – 24 Tahun	10	55%
2	Usia 25- 30	5	28%

	Tahun		
3	Usia 31- 35 Tahun	3	17%

Dari tabel di atas didapatkan bahwa usia karyawan yang bekerja di Indomaret Cabang Laut Dendang didominasi oleh karyawan-karyawan yang berusia 19 sampai dengan 24 tahun.

2) Jenis Kelamin

Untuk melihat beberapa banyak proporsi karyawan wanita dan pria yang bekerja di Indomaret Cabang Laut Dendang, di bawah ini akan dijelaskan lebih lanjut.

Tabel 4.2
Pembagian Jenis Kelamin Karyawan Indomaret Cabang Laut Dendang

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Proporsi % dalam Sampel
1	Pria	9	50%
2	Wanita	9	50%

Dari tabel di atas didapatkan bahwa proporsi karyawan yang bekerja di Indomaret Cabang Laut Dendang antara pria dan wanita berbanding sama, yaitu ditunjukkan dengan samanya jumlah persen karyawan yang terdapat dalam sampel yaitu masing-masing 50%.

b. Deskriptif Variabel

Hasil uji deskripsi yang dilakukan dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Statistics

		Fasilitas Kerja	Insentif	Kinerja Karyawan
N	Valid	18	18	18
	Missing	0	0	0
Mean		42.11	40.89	40.89
Std. Error of Mean		.882	.949	.874
Median		43.00	41.00	40.50
Mode		43	38 ^a	40
Std. Deviation		3.740	4.028	3.708
Variance		13.987	16.222	13.752
Skewness		-1.047	-.480	.130
Std. Error of Skewness		.536	.536	.536
Kurtosis		1.745	.262	-.518
Std. Error of Kurtosis		1.038	1.038	1.038
Percentiles	25	39.75	38.75	38.75
	50	43.00	40.50	40.50
	75	45.00	44.25	44.25

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

1) Fasilitas Kerja

N artinya jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah berjumlah 18 sampel. *Missing* = 0 berarti tidak ada sampel yang hilang, dengan demikian belum ada data yang belum terproses. *Mean* = 42,11 atau rata-rata ketersediaan dan kelengkapan fasilitas kerja di Indomaret Cabang Laut Dendang adalah 42,11% dari semua faktor penunjang kinerja karyawan.

Standard error of mean = 0,882, maka ketersediaan dan kelengkapan fasilitas kerja di Indomaret Cabang Laut

Dandang dapat diperkirakan 42,11%. *Median* = 43,00 menunjukkan bahwa 50% sampel mempersepsikan adanya ketersediaan dan kelengkapan fasilitas kerja di Indomaret Cabang Laut Dandang sekitar 42% ke atas.

Standard deviation = 3,740 dan varians yang merupakan kuadran standar deviasi adalah 13,987 dengan demikian, rata-rata ketersediaan dan kelengkapan fasilitas kerja yang ada pada sampel adalah 42,11 ($0,9 \times 0,882$) atau antara 0,7938%

Skewness -1,047 dan *standard error of skewness* 0,536. angka tersebut harus di ubah ke angka perbandingan atau rasio antara *skewness* dibagi *standard error of skewness*, maka dengan cara ini menjadi $-1,047/0,536 = -0,5611$. Rasio dikatakan distribusi normal apabila terletak antara -2 sampai 2. karena -0,5611 terletak diantara -2 sampai 2 maka diketahui bahwa data pada variabel fasilitas kerja berdistribusi normal.

Kurtosis 1,745 dan *standard error of kurtosis* 1,038. angka tersebut perlu diubah ke angka hasil perbandingan, sehingga perbandingan rasio *kurtosis* dan *standard error of kurtosis* menjadi $1,745/1,038 = 1,6811$. Rasio kurtosis berdistribusi normal apabila terletak antara -2 sampai 2. karena 1,6811 antara -2 sampai 2 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Percentil 25 = 42,11, artinya 25% sampel hanya mampu menggambarkan 42,11% persediaan dan kelengkapan fasilitas kerja. *Percentil 50* = 42,11, artinya 50% sampel hanya mampu menggambarkan 42,11% ketersediaan dan kelengkapan fasilitas kerja. *Percentil 75* = 42,11, artinya 75% sampel hanya mampu menggambarkan 42,11% ketersediaan dan kelengkapan fasilitas kerja.

2) Insentif

N artinya jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah berjumlah 18 sampel. *Missing* = 0 berarti tidak ada sampel yang hilang, dengan demikian belum ada data yang belum terproses. *Mean* = 40,89 atau rata-rata pemberian insentif di Indomaret Cabang Laut Dendang adalah 40,89% dari semua faktor penunjang kinerja karyawan.

Standard error of mean = 0,949, maka pemberian insentif di Indomaret Cabang Laut Dendang dapat diperkirakan 40,89%. *Median* = 41,00 menunjukkan bahwa 50% sampel mempersepsikan adanya pemberian insentif di Indomaret Cabang Laut Dendang sekitar 40% ke atas.

Standard deviation = 4,028 dan varians yang merupakan kuadran standar deviasi adalah 16,222 dengan demikian, rata-rata pemberian insentif yang ada pada sampel adalah 40,89 ($0,9 \times 0,949$) atau antara 0,8541%

Skewness -0,480 dan *standard error of skewness* 0,536. angka tersebut harus di ubah ke angka perbandingan atau rasio antara *skewness* dibagi *standard error of skewness*, maka dengan cara ini menjadi $-0,480/0,536 = -0,8955$. Rasio dikatakan distribusi normal apabila terletak antara -2 sampai 2. karena -0,8955 terletak diantara -2 sampai 2 maka diketahui bahwa data pada variabel pemberian insentif berdistribusi normal.

Kurtosis 0,262 dan *standard error of kurtosis* 1,038. angka tersebut perlu diubah ke angka hasil perbandingan, sehingga perbandingan rasio *kurtosis* dan *standard error of kurtosis* menjadi $0,262/1,038 = 0,2524$. Rasio kurtosis berdistribusi normal apabila terletak antara -2 sampai 2. karena 0,2524 antara -2 sampai 2 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Percentil 25 = 40,89, artinya 25% sampel hanya mampu menggambarkan 40,89% pemberian insentif. *Percentil 50* = 40,89, artinya 50% sampel hanya mampu menggambarkan

40,89% pemberian insentif. *Percentil 75* = 40,89, artinya 75% sampel hanya mampu menggambarkan 40,89% pemberian insentif.

3) Kinerja Karyawan

N artinya jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah berjumlah 18 sampel. *Missing* = 0 berarti tidak ada sampel yang hilang, dengan demikian belum ada data yang belum terproses. *Mean* = 40,89 atau rata-rata kinerja karyawan di Indomaret Cabang Laut Dendang adalah 40,89% dari semua faktor penunjang kinerja karyawan.

Standard error of mean digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi berdasarkan jumlah sampel. Pada *standard error of mean* tertentu dan pada tingkat kepercayaan tertentu, misalnya 95%, rata-rata kinerja karyawan diperkirakan menjadi = $\text{Mean} \pm (0,9 \text{ standard error of mean})$ (angka 0,9 digunakan berdasarkan tingkat kepercayaan 95%). Dengan *standard error of mean* = 0,874 maka kinerja karyawan di Indomaret Cabang Laut Dendang dapat diperkirakan 40,89%. Median dari data sebesar 40,50 menunjukkan bahwa 50% sampel mempersepsikan terdapat kinerja karyawan yang tinggi di Indomaret Cabang Laut Dendang yaitu sekitar 40,50% keatas

Standard deviation digunakan untuk menilai disperse rata-rata dari sampel. Pada standar deviasi tertentu dan tingkat kepercayaan tertentu, misalnya 95% rata-rata kinerja karyawan yang ditunjukkan sampel dapat dihitung dengan $\text{mean} \pm 0,9 \text{ standar deviasi}$ (angka 0,9 dipergunakan karena tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%). Tampak pada hasil yang dikeluarkan standar deviasi berjumlah 3,70 dan varians yang merupakan kuadran standar deviasi adalah 13,75. dengan demikian, rata-rata kinerja karyawan yang ada pada sampel adalah 40,89 ($0,9 \times 0,874$) atau antara 0,7866 %.

Skewness 0,130 dan *standard error of skewness* 0,536. angka tersebut harus di ubah ke angka perbandingan atau rasio antara *skewness* dibagi *standard error of skewness*, maka dengan cara ini menjadi $0,130/0,536 = 0,24253$. Rasio dikatakan distribusi normal apabila terletak antara -2 sampai 2. karena 0,24253 terletak diantara -2 sampai 2 maka diketahui bahwa data pada variabel kinerja karyawan berdistribusi normal.

Kurtosis -0,518 dan *standard error of kurtosis* 1,038. angka tersebut perlu diubah ke angka hasil perbandingan, sehingga perbandingan rasio *kurtosis* dan *standard error of kurtosis* menjadi $-0,518/1,038 = -0,49903$. Rasio kurtosis berdistribusi normal apabila terletak antara -2 sampai 2. karena -0,49903 antara -2 sampai 2 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Percentil 25 = 40,89, artinya 25% sampel hanya mampu menggambarkan 40,89% kinerja karyawan. *Percentil 50* = 40,89, artinya 50% sampel hanya mampu menggambarkan 40,89% kinerja karyawan. *Percentil 75* = 40,89, artinya 75% sampel hanya mampu menggambarkan 40,89% kinerja karyawan.

2. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

a. Fasilitas Kerja

1) Uji Validitas (fasilitas kerja)

Hasil uji validitas instrumen dengan dengan metode pengujian dua sisi menggunakan nilai probabilitas dapat dilihat pada tabel berikut. Kuesioner dengan nilai dibawah 0,05 akan dinyatakan valid.

	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe 8	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.645 ^{**}	.299	.645 ^{**}	1.000 ^{**}	1.000 ^{**}	.532 [*]	1	.532 [*]	.299	.895 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.229	.004	.000	.000	.023		.023	.229	.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe 9	Pearson Correlation	.532 [*]	.403	.299	.403	.532 [*]	.532 [*]	1.000 ^{**}	.532 [*]	1	.299	.713 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.023	.097	.229	.097	.023	.023	.000	.023		.229	.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe 10	Pearson Correlation	.299	.403	1.000 ^{**}	.403	.299	.299	.299	.299	.299	1	.592 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.229	.097	.000	.097	.229	.229	.229	.229	.229		.010
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe_Tot	Pearson Correlation	.895 ^{**}	.793 ^{**}	.592 ^{**}	.793 ^{**}	.895 ^{**}	.895 ^{**}	.713 ^{**}	.895 ^{**}	.713 ^{**}	.592 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.010	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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

Hasil *output* atau korelasi antara masing-masing kuesioner variabel fasilitas kerja dengan kuesioner total di mana semua sangat signifikan pada pengujian dua sisi (*two tailed*), semua hasil korelasi antara masing-masing kuesioner memiliki nilai probabilitas di bawah 0,05 atau $P < 0,05$ dan dapat dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas (fasilitas kerja)

Hasil pengujian reliabilitas variable kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Case Processing Summary Fasilitas Kerja

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

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

Pada bagian *case processing summary* terlihat bahwa responden yang diteliti pada uji coba kuesioner berjumlah 18 orang (N = 18), dan semua data tidak ada yang dikeluarkan dari analisis.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbachs*. Sehingga didapati perbandingan nilai r hitung dengan r table dengan taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. Kemudian data ini diukur dengan skala 0 sampai dengan 1 dalam pengelompokan sebanyak 5 klas *range* yang sama. Sehingga dapat diketahui bahwa:

Tabel 4.6
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

No.	Alpha	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 s/d 0,20	Kurang Reliabel
2	> 0,20 s/d 0,40	Agak Reliabel
3	> 0,40 s/d 0,60	Cukup Reliabel
4	> 0,60 s/d 0,80	Reliabel
5	> 0,80 s/d 1,00	Sangat Reliabel

Tabel 4.7
Reliability Statistics Fasilitas Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *alpha cronbachs* sebesar 0,927 dari 10 item kuesioner yang dianggap sangat reliabel. Penujian nilai *r* pada dua sisi dengan taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% dihitung dengan rumus $N - 2 = 18 - 2 = 16$. maka *r* tabel adalah 0,468.

Sehingga dari *output* di atas dapat disimpulkan nilai *alpha cronbachs* = 0,927 ternyata lebih besar *r* table 0,468 maka kuesioner yang diuji terbukti sangat reliabel. Karena nilai *alpha cronbachs* 0,927 terletak diantara 0,80 sampai dengan 1,00, sehingga tingkat reliabilitasnya sangat reliabel. (lihat tabel di atas).

Tabel 4.8
Item-total Statistics Fasilitas Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kce1	41.61	11.731	.054	.912
Kce2	41.56	12.251	.739	.919
Kce3	41.61	12.938	.498	.931
Kce4	41.56	12.251	.739	.919
Kce5	41.61	11.731	.054	.912
Kce6	41.61	11.731	.054	.912
Kce7	41.61	12.487	.040	.924
Kce8	41.61	11.731	.054	.912
Kce9	41.61	12.487	.040	.924
Kce10	41.61	12.938	.498	.931

	Sig. (2-tailed)	.013	.047	.047	.013		.047	.047	.047	.047	.047	.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe 6	Pearson Correlation	.454	1.000**	.299	.454	.474	1	1.000**	.299	.299	.299	.730**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.229	.058	.047		.000	.229	.229	.229	.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe 7	Pearson Correlation	.454	1.000**	.299	.454	.474	1.000**	1	.299	.299	.299	.730**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.229	.058	.047	.000		.229	.229	.229	.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe 8	Pearson Correlation	.454	.299	1.000**	.454	.474	.299	.299	1	1.000**	1.000**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.058	.229	.000	.058	.047	.229	.229		.000	.000	.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe 9	Pearson Correlation	.454	.299	1.000**	.454	.474	.299	.299	1.000**	1	1.000**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.058	.229	.000	.058	.047	.229	.229	.000		.000	.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe 10	Pearson Correlation	.454	.299	1.000**	.454	.474	.299	.299	1.000**	1.000**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.058	.229	.000	.058	.047	.229	.229	.000	.000		.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe_Tot	Pearson Correlation	.731**	.730**	.822**	.731**	.725**	.730**	.730**	.822**	.822**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.001	.001	.001	.001	.000	.000	.000	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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

2) Uji Reliabilitas (insentif)

Tabel 4.10
Case Processing Summary Insentif

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

Pada bagian *case processing summary* terlihat bahwa responden yang diteliti pada uji coba kuesioner berjumlah 18 orang (N = 18), dan semua data tidak ada yang dikeluarkan dari analisis.

Tabel 4.11
Reliability Statistics Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	10

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *alpha cronbachs* sebesar 0,920 dari 10 item koesioner yang dianggap sangat reliabel. Pengujian nilai r pada dua sisi dengan taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% dihitung dengan rumus $N - 2 = 18 - 2 = 16$. maka r tabel adalah 0,468.

Sehingga dari output di atas dapat disimpulkan nilai *alpha cronbachs* = 0,920 ternyata lebih besar r table 0,468 maka kuesioner yang diuji terbukti sangat reliabel. Karena nilai *alpha cronbachs* 0,920 terletak diantara 0,80 sampai dengan 1,00, sehingga tingkat reliabilitasnya sangat reliabel. (lihat tabel di atas).

Tabel 4.12
Item-total Statistics Insentif

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Koe 1	39.28	12.330	.673	.914
Koe 2	38.94	11.938	.658	.914
Koe 3	38.94	11.585	.771	.908
Koe 4	39.28	12.330	.673	.914
Koe 5	38.83	11.441	.633	.918
Koe 6	38.94	11.938	.658	.914
Koe 7	38.94	11.938	.658	.914
Koe 8	38.94	11.585	.771	.908
Koe 9	38.94	11.585	.771	.908
Koe 10	38.94	11.585	.771	.908

Berdasarkan persyaratan sebuah pernyataan dianggap valid pada pengujian data diatas, harus harus lebih besar dari 0,468. berdasarkan tabel di atas maka hasil analisis *outputnya* memperlihatkan dari kesepuluh butir soal semua lebih besar dari 0,468 sehingga semua butir soal dinyatakan valid.

	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.000	.001	.111	.109		.000	.026	.000	.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe 8	Pearson Correlation	.523	.766**	.777**	.523	.561*	.553	.777**	1	.766**	1.000**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.026	.016	.017	.000		.000	.000	.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe 9	Pearson Correlation	.269	1.000**	.523*	.269	.255	.304	.523*	.766**	1	.766**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.281	.000	.026	.281	.307	.220	.026	.000		.000	.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe 10	Pearson Correlation	.523	.766**	.777**	.523	.561*	.553	.777**	1.000**	.766**	1	.931**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.026	.016	.017	.000	.000	.000		.000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Koe_Tot	Pearson Correlation	.734**	.741**	.872**	.734**	.628**	.644**	.872**	.931**	.741**	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.005	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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

2) Uji Reliabilitas (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.14
Case Processing Summary Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	18	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	18	100.0

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

Pada bagian *case processing summary* terlihat bahwa responden yang diteliti pada uji coba kuesioner berjumlah 18 orang ($N = 93$), dan semua data tidak ada yang dikeluarkan dari analisis.

Tabel 4.15
Reliability Statistics Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	10

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *alpha cronbachs* sebesar 0,931 dari 10 item kuesioner yang dianggap sangat reliabel. Pengujian nilai *r* pada dua sisi dengan taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% dihitung dengan rumus $N - 2 = 18 - 2 = 16$. maka *r* tabel adalah 0,468.

Sehingga dari *output* di atas dapat disimpulkan nilai *alpha cronbachs* = 0,931 ternyata lebih besar *r* tabel 0,468 maka kuesioner yang diuji terbukti sangat reliabel. Karena nilai *alpha cronbachs* 0,931 terletak diantara 0,80 sampai dengan 1,00, sehingga tingkat reliabilitasnya sangat reliabel. (lihat tabel di atas).

Tabel 4.16
Item-total statistics Kinerja Karyawan

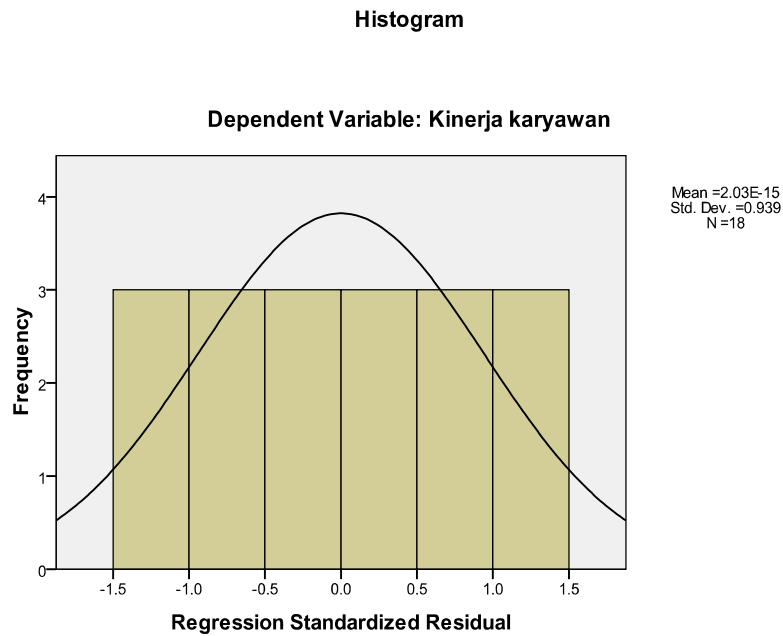
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Koe 1	38.67	11.412	.667	.927
Koe 2	38.56	11.203	.670	.927
Koe 3	38.67	10.941	.836	.918
Koe 4	38.67	11.412	.667	.927
Koe 5	38.78	12.065	.559	.931
Koe 6	38.83	11.676	.560	.932
Koe 7	38.67	10.941	.836	.918
Koe 8	38.56	10.497	.909	.913
Koe 9	38.56	11.203	.670	.927
Koe 10	38.56	10.497	.909	.913

Berdasarkan persyaratan sebuah pernyataan dianggap valid pada pengujian data di atas, harus lebih besar dari 0,468. berdasarkan tabel di atas maka hasil analisis *outputnya* memperlihatkan dari kesepuluh butir soal semua lebih besar dari 0,468 sehingga semua butir soal pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

3. Uji Normalitas

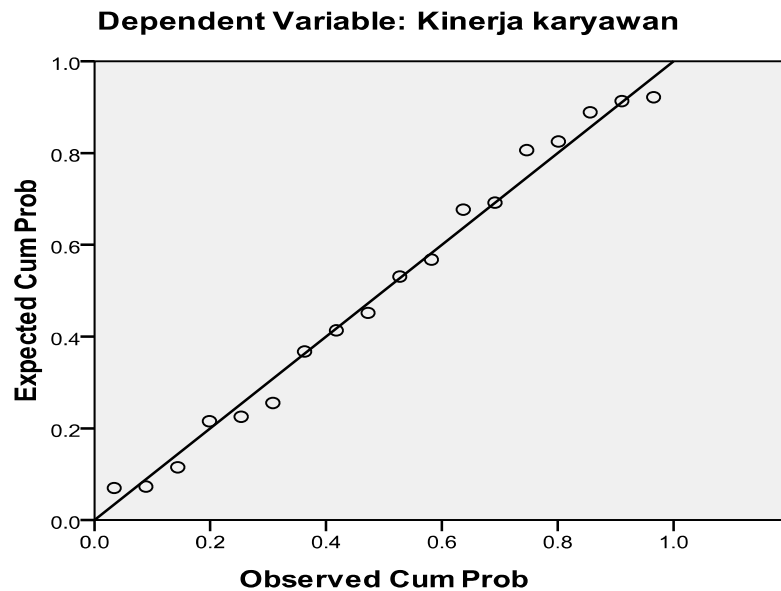
Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan guna menghindari ketidak normalan sampel yang digunakan . sehingga setelah melakukan pengujian tersebut didapati kondisi ril dari penelitian yang dilakukan. Pengujian normalitas menggunakan kurva harus menggambarkan kurva dengan tingkat kemiringan sisi kiri dan kanan, dan tidak

condong ke kiri baik pun ke kanan, melainkan ke tengah dengan bentuk seperti lonceng dengan mendekati nol.



Gambar 4.2
Histogram

Kemudian pengujian normalitas dengan p-plot juga didapati bahwa titik atau plot yang digambar kan pada gambar dibawah memperlihatkan berada di sekitar garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa koefisien yang digunakan dianggap berasal dari data normal sehingga dapat dilakukan pengujian regresi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Gambar 4.3**

Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Kemudian berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov juga didapati bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dianggap normal. Pengujian dengan metode ini dianggap tepat karena data yang digunakan dalam penelitian tidak terlalu banyak. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan	Fasilitas Kerja	Insentif
N		18	18	18
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.89	42.11	40.89
	Std. Deviation	3.708	3.740	4.028
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.149	.135
	Positive	.104	.096	.114
	Negative	-.088	-.149	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.443	.634	.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989	.816	.399

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

1) Pengambilan keputusan.

Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis jika hipotesis nol (H_0) yang diusulkan:

H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig (2-tailed)* > *level of significant* (α).

H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig (2-tailed)* < *level of significant* (α).

Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis jika hipotesis alternatif (H_a) yang diusulkan:

H_a diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig (2-tailed)* < *level of significant* (α).

H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig (2-tailed)* > *level of significant* (α).

2) Keputusan:

Terlihat bahwa pada kolom *asympt.sig/asymptotic significance* dua sisi adalah masing-masing variabel kinerja karyawan 0,989, fasilitas kerja 0,816, dan insentif 0,899 semua menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* kinerja karyawan 0,989, fasilitas kerja 0,816 dan insentif 0,899 > 0,05 *level of significant* (α). Jadi hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berarti semua data variabel terdistribusi normal.

i. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas

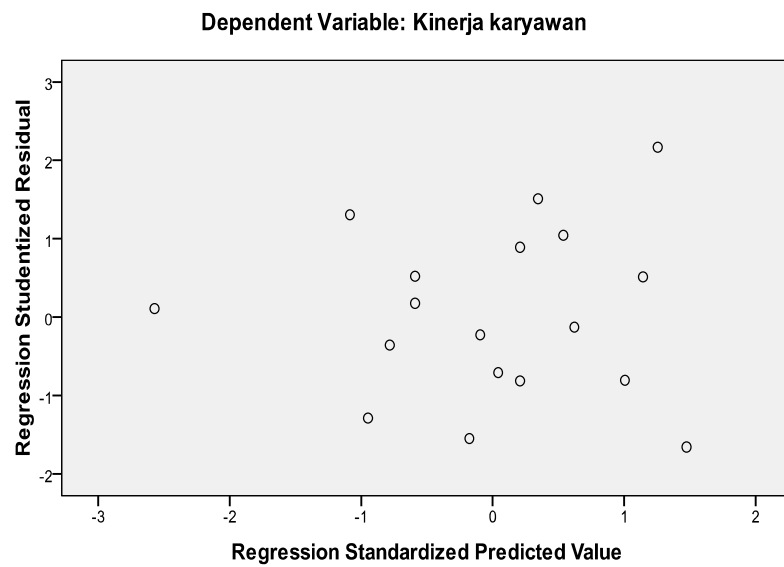
Pengertian heteroskedastisitas varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Heteroskedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak *random* (acak). Residual pada heteroskedastisitas semakin besar apabila pengamatan semakin besar. Demikian juga pengamatan variabel bebas x yang semakin besar akan memperbesar rata-rata residu.

Heteroskedastisitas yang ada dalam regresi dapat menyebabkan, yang pertama penaksir yang diperoleh menjadi tidak efisien. Hal ini disebabkan oleh variannya yang sudah tidak minim lagi atau tidak efisien. Kemudian yang kedua kesalahan baku koefisien regresi akan terpengaruh sehingga memberikan indikasi yang salah. Dengan demikian, koefisien determinasi memperlihatkan daya penjelasan yang terlalu besar.

Heteroskedastisitas dapat terjadi karena dinamika lingkungan dari data variabel yang sulit diidentifikasi pada saat membuat model regresi sehingga muncul asumsi bahwa

regresi sebaiknya terbebas dari heteroskedastisitas. Berikut adalah asumsi heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar Scatterplot di bawah ini, satu regresi dapat dikatakan terdeteksi heteroskedastisitasnya apabila diagram pencar residual membentuk pola tertentu. Tampak pada output di bawah ini diagram pencar residual tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga kesimpulannya regresi terbebas dari kasus heteroskedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang heteroskedastisitas.

Scatterplot



Gambar 4.4
Dependent Variable Kinerja Karyawan

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dideteksi pada model regresi apabila pada variabel terdapat pasangan variabel bebas yang saling berkorelasi kuat satu sama lain. Disamping itu, multikolinearitas dapat menyebabkan fluktuasi yang besar pada prediksi koefisien regresi, dan juga dapat menyebabkan penambahan variabel independen yang tidak berpengaruh sama sekali.

Tabel 4.18
Coefficients^a Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.857	8.711		1.825	.083		
Fasilitas Kerja	.721	.262	.727	2.757	.015	.563	1.775
Insentif	-.131	.243	-.143	-.541	.595	.563	1.775

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 4.19
Coefficient Correlations^a Uji Multikolinearitas

Model		Insentif	Fasilitas Kerja
1	Correlations	Insentif	1.000
		Fasilitas Kerja	-.661
	Covariances	Insentif	.059
		Fasilitas Kerja	-.042

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

1) Analisis:

- a) Melihat hasil besaran korelasi antar variabel bebas tampak bahwa hanya variabel insentif yang mempunyai korelasi yang cukup tinggi dengan variabel fasilitas kerja dengan tingkat korelasi sebesar -0.661 atau sekitar 66,1%. Oleh karena korelasi ini masih dibawah 90%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolenearitas.
- b) Hasil perhitungan nilai toleransi juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai toleransi kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%.
- c) Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dimana variabel fasilitas kerja memiliki nilai VIF 1,775, dan variabel insentif memiliki VIF 1,775 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolenearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

ii. Uji Regresi Berganda

Regresi berganda adalah analisis regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Data untuk penelitian ini diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.00 dengan melihat dan mengestimasi parameter variabel yang akan diamati dari model yang telah ditetapkan. Setelah mendapatkan estimasi model tersebut, maka akan melakukan dengan uji statistik, yaitu uji statistik regresi pada kenormalan.

Berikut ini merupakan persamaan regresi berganda yang disesuaikan berdasarkan penelitian:

$$KK = a + \beta_1.FK + \beta_2.PI + v$$

Dimana:

KK	= adalah Kinerja Karyawan
FK	= adalah Fasilitas Kerja
PI	= adalah Pemberian Insentif
v	= adalah Standard error
a	= adalah Konstanta regresi
1, 2,	= adalah Koefisien regresi

Berdasarkan data dan pengujian tersebut, regresi yang terbentuk yaitu:

$$KK = 15,897 + 0,721 FK + -0,131 PI$$

Arti dari persamaan regresi berganda yang diperoleh dari nilai konstanta 15,897, jika fasilitas kerja dan pemberian insentif diabaikan maka kinerja karyawan yang diperoleh sebesar 15,897. Jika nilai variabel fasilitas kerja meningkat sebesar 1 unit, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,721 (72,1%). Jika nilai variabel pemberian insentif menurun sebesar Rp 1, maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,131 (-13,1%). (Atau dapat dilihat pada Tabel 30).

6. Uji Hipotesis

a. Pengujian Ketetapan Perkiraan (uji R^2)

Analisis regresi adalah salah satu jenis analisis parametrik yang dapat memberikan dasar untuk memprediksi serta menganalisis varian. Sedangkan tujuan analisis regresi secara umum adalah menentukan garis regresi berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi yang dihasilkan, mencari korelasi bersama-sama antara variabel terikat dan menguji signifikansi pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.20
Model Summary^b Pengujian Ketetapan Perkiraan (Uji R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.334	3.027

a. Predictors: (Constant), Insentif, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil *output* di atas tersebut memiliki nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai R = 0.642 dan R x R = R² sebesar 0.412 atau 41,2% artinya bahwa variabel terikat pada kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel bebas yakni fasilitas kerja dan pemberian insentif dan sisanya (58,8%) dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang digunakan.

Kolom *standard error if the estimate* (SEE) yang terdapat pada *model summary(b)* merupakan *output* yang berfungsi untuk melihat seberapa besar prediksi dari tingkat kesalahan dari model regresi berganda yang ada. Di mana jika nilai SEE semakin kecil maka prediksi yang dilakukan terhadap variabel dependen akan semakin baik. Berdasarkan output dari SEE pada tabel model summary, bahwa SEE < standard deviasi pada tabel deskriptif statistik atau 3,027 < 3,708.

Disimpulkan bahwa dari model regresi berganda layak dipakai untuk penelitian, karena sebagian variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam model.

b. Pengujian Parsial (uji T-Test statistik)

Uji T-test dapat dilihat pada tabel *coefficients(a)* adalah bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji T-test tersebut dibutuhkan untuk menguji seberapa besar variabel bebas yakni fasilitas kerja dan pemberian insentif mempengaruhi terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.21
***Coefficients^a* Uji Parsial (T-Test Statistik)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.897	8.711		1.825	.088
	Fasilitas Kerja	.721	.262	.727	2.757	.015
	Insentif	-.131	.243	-.143	-.541	.596

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak sedangkan H_0 diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

- 1) Uji parsial fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - a) Pengambilan keputusan
Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel.

Jika Statistik T-hitung $<$ Statistik T-tabel, maka H_0 diterima.

Jika Statistik T-hitung $>$ Statistik T-tabel, maka H_0 ditolak.

- b) Statistik t hitung
Dari tabel output di atas terlihat bahwa T-hitung fasilitas kerja adalah 2,757.
 - c) Statistik tabel
Tingkat signifikan (α) = 5%
Df (derajat kebebasan) = jumlah data-jumlah variabel bebas = $18 - 2 = 16$
Uji dilakukan dua sisi
Untuk T-tabel dua sisi, didapat angka 2,120
 - d) Keputusan
Variabel fasilitas kerja memiliki nilai *p-value* $0,015 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan T-hitung 2,757 $>$ dari T-tabel 2,120 artinya signifikan. Maka fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Uji parsial insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- a) Pengambilan keputusan
Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel.
Jika Statistik T-hitung $<$ Statistik T-tabel, maka H_0 diterima.
Jika Statistik T-hitung $>$ Statistik T-tabel, maka H_0 ditolak.
 - b) Statistik t hitung
Dari tabel output di atas terlihat bahwa T-hitung insentif adalah -0,541
 - c) Statistik tabel
Tingkat signifikan (α) = 5%

Df (derajat kebebasan) = jumlah data-jumlah variabel bebas = $18 - 2 = 16$

Uji dilakukan dua sisi

Untuk T-tabel dua sisi, didapat angka 2,120

d) Keputusan

Variabel insentif memiliki nilai *p-value* $0,596 < 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan T-hitung $-0,541 <$ dari T-tabel 2,120 artinya signifikan. Maka insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uji parsial dari kedua variabel bebas fasilitas kerja dan insentif. Maka variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel fasilitas kerja dengan memiliki T-hitung sebesar $2,757 >$ T-tabel 2,120. sedangkan variabel insentif memiliki T-hitung sebesar $-0,541 <$ T-tabel yaitu sebesar 2,120.

c. Pengujian Secara Serempak (uji F-Test statistik)

Uji simultan F-test adalah bertujuan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk uji F-test dapat dilihat dari tabel *Anova* sebagai berikut.

Tabel 4.22
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.332	2	48.166	5.257	.019 ^a
	Residual	137.446	15	9.163		
	Total	233.778	17			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan3

a) Analisis:

Dari uji ANOVA atau F-Test statistik menunjukkan *p-value* $0,019 > 0,05$, artinya signifikan, sedangkan F-hitung $5,257 < 3,63$, artinya signifikan ($df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 18-2 = 16$). Signifikan disini berarti H_a 1 diterima dan H_0 1 ditolak. Artinya model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Atau dapat dikatakan, fasilitas kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan

Organisasi merupakan wadah tempat berkumpulnya orang-orang yang melaksanakan kegiatan dalam upaya pencapaian tujuan. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut dibutuhkan berbagai sarana yang mencukupi agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar. Seorang manajer sebaiknya harus mengetahui apa yang diinginkan oleh karyawannya agar terciptanya kinerja karyawan.

Pada penelitian ini yang ingin dilihat adalah pengaruh fasilitas kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di Indomaret Cabang Laut Dendang. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang dapat memberikan kemudahan bagi para karyawan sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sedangkan Pemberian Insentif merupakan tambahan balas jasa dari perusahaan kepada karyawan. Pemberian Insentif yang layak yang diberikan kepada karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan, sehingga mereka lebih giat lagi dalam bekerja demi mencapai tujuan perusahaan.

Hasil yang menunjukkan bahwasanya secara bersamaan fasilitas kerja dan pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Laut Dendang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab IV, dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil pembahasan pada bab IV, dapat disimpulkan bahwa pada tabel *R Square* terlihat angka 0,412 artinya, 41,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen fasilitas kerja dan insentif. Kemudian berdasarkan uji F-test dimana terlihat bahwa nilai F-hitung > F-tabel ($5,257 > 3,63$) sedangkan tingkat signifikan sebesar $0,019 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis (H_a) terbukti. Setelah dilakukannya pengujian secara bersama-sama, peneliti juga melakukan pengujian secara parsial. Hasil pengujian memperlihatkan variabel X1 memiliki pengaruh terhadap variabel Y berdasarkan uji T-test dimana T-hitung > T-tabel ($2,757 > 2,120$) dengan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis (H_a) terbukti, artinya secara parsial variabel fasilitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel X2 juga menunjukkan bahwa nilai T-hitung < T-tabel ($-0,541 < 2,120$) tingkat signifikan sebesar $0,596 > 0,05$. Hal ini berarti (H_a) ditolak, artinya secara parsial variabel insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Adapun saran yang penulis berikan untuk penelitian ini:

1. Indomaret hendaknya lebih memperhatikan dan meningkatkan fasilitas kerja yang harus secara terlengkapi di *outlet-outlet* yang ada.

2. Diharapkan Indomaret dapat meningkatkan atau menambah insentif bagi karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja dengan baik.
3. Indomaret harus melihat secara teliti faktor-faktor apa saja yang menjadi pendorong utama karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik. Karena tidak dapat dipungkiri tanpa karyawan yang handal, loyal dan memiliki integritas yang tinggi, kemajuan perusahaan tidak akan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianto. “ *Pandangan Islam Mengenai Kerja Dan Produktifitas*”. <http://www.agustianto.niriah.com> di akses pada tanggal (3 November 2009).
- Alfat, Masan. *Aqidah Akhlak*. Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1994.
- Anhar, Rinaldi. *Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPS Medan*. Skripsi Strata 1, Medan: Fak.Ekonomi UMSU, 2002.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi VI*. Jakarta:PT Rineka Cipta, 2006.
- Assiba’i, Musthafa husni. *Kehidupan Sosial Menurut Islam, Cet. Keempat*. Bandung: CV. Diponegoro, 1993.
- Darmawan, Cecep. *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah*. Bandung: Khazanah Intelektual, 2006.
- Delly, Citra. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PTPN IV (Persero) Medan*. (Skripsi Strata 1, Medan: Fak. Ekonomi UMSU, 2005).
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur’an Dan Terjemahan*. Bandung: CV. Diponegoro, 2000.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFGE Gajah Mada, 2000.

- Harahap, Lenni Madewi. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cipta Niaga Cabang Medan.*(Skripsi Strata 1, Medan: Fak. Ekonomi UNIMED, 2002).
- Harianja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta Grafindo, 2002.
- Harismah, *Pengaruh Keselamatan Kesehatan dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.* (Skripsi Strata 1, Medan: Fak. Syariah IAIN SUMUT, 2008).
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Kusnadi. *Masalah Kerjasama Konflik dan Kinerja (Kontemporer dan Islam)*. Malang Taroda Malang, 2002.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Sam, Suardiyoto. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I Unit TPK Belawan.* (Skripsi Strata 1, Medan: Fak. Ilmu Sosial UNIMED, 2005).
- Sastradipoera, Komaruddin. *Pengantar Manajemen Perusahaan* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1994.

Sugiono. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cet. Ketujuh. Bandung: CV. Alfabeta, 2005.

Stoner, James, dkk. *Manajemen, jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo, 1996.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007.

Wibisono, Dermawan. *Riset Bisnis. Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2003.

Wikipedia Bahasa Indonesia. *Ensiklopedia bebas*.
<http://id.wikipedia.org/wiki/easilitas> di akses pada tanggal (21 Januari 2018).