

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
TANJUNGPINANG MAKMUR BERSAMA**

**SKRIPSI**

**YOLANDA APRILIANA**

**NIM : 16612271**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
TANJUNGPINANG MAKMUR BERSAMA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Syarat-syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**YOLANDA APRILIANA**

**NIM : 16612271**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2021**

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TANJUNGPINANG MAKMUR  
BERSAMA**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

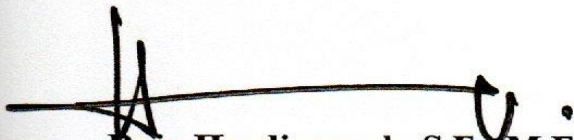
Nama : Yolanda Apriliana

NIM : 16612271

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Empat Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu Dan Telah Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

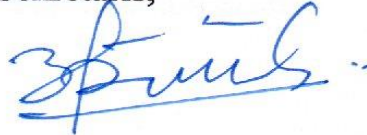
**Panitia Komisi Ujian**

Ketua,



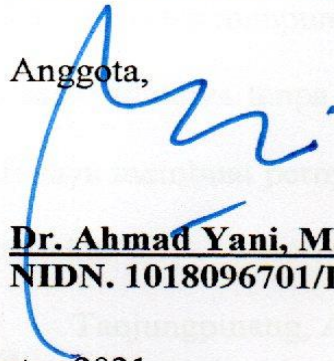
**Raja Hardiansyah, S.E., M.E**  
NIDN. 8818010016/Lektor

Sekretaris,



**Armansyah, S.E., M.M**  
NIDN. 1010088302/Asisten Ahli

Anggota,



**Dr. Ahmad Yani, M.Kes., M.M**  
NIDN. 1018096701/Lektor

Tanjungpinang, 24 Agustus 2021

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang



Ketua,

**Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA**  
NIDN. 1029127801/Lektor

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TANJUNGPINANG MAKMUR  
BERSAMA**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh:

Nama : Yolanda Apriliana

Nim : 16612271

Menyetujui:

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



**Raja Hardiansyah, S.E., M.E.**  
NIDN. 8818010016/Lektor



**Imran Ilyas., M.M.**  
NIDN. 1007036603/Lektor

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.**  
NIDN. 1002078602/Lektor

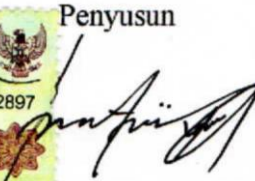
## PERNYATAAN


Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Yolanda Apriliana  
NIM : 16612271  
Tahun Angkatan : 2016  
Indeks Presentasi Kumulatif : 3.26  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Insentif  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.  
Tanjungpinang Makmurbersama

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2021

Penyusun  
  
**Yolanda Apriliana**  
NIM :16612271



## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini ku persembahkan kepada dosen pembimbingku, keluargaku, serta sahabat-sahabatku yang senantiasa memotivasi dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terutama kepada orang-orang yang selalu bertanya:

***“Kapan Selesai Skripsinya?” dan “Kapan Lulus?”***

Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah aib.

Setiap orang punya jatah waktu dan ceritanya sendiri.

Kalau memaksakan diri agar cepat lulus secepat oranglain,

Barangkali akhirnya malah tak baik.

Menulis skripsi itu hanya persoalan mau dan tidak mau untuk mengerjakan.  
Bukan karena skripsi itu sulit, tetapi pemikiran dan ketakutan di dalam otak itulah yang membuatnya sulit.

## MOTTO

*“Agama tanpa ilmu adalah buta. Ilmu tanpa agama adalah lumpuh”*

(Albert Einstein)

*“Jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri”*

(QS. Al-Isra : 7)

*“When I say I’m a do something I do it, I don’t give a damn what you think, I’m doing this for me”*

(Not Afraid – Eminem)

*“Sometimes you find out what you are supposed to be doing by doing the things you are not supposed to be”*

(Oprah Winfrey)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu wa ta'ala, puji syukur yang tak terhingga karna berkat izin dan kuasanya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama”**

Penulis menyadari bahwa, tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagainpihak, maka penulisan karya tulis ini tidak terselesaikan dengan baik, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Charly Merlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA Selaku Ketua STIE Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak.Ak.CA selaku wakil ketua I STIE Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak. M.Si., CA selaku wakil ketua II STIE Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku wakil ketua II STIE Pembangunan Tanjungpinang sekaligus pembimbing II Penulis yang telah membimbing penulis menyelesaikan karya tulis ini.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., MM, selaku ketua program studi S1 Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Raja Hardiansyah, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membantu, memberi



dukungan dan masukan dalam pembuatan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

7. Bapak dan Ibu Dosen yang telah membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat serta karyawan/ti STIE Pembangunan Tanjungpinang.
8. Bapak Yuswandi, S.H, M.Si selaku Komisaris Utama PT. Tanjungpinang Makmur Bersama yang telah memberikan izin dan arahan penulis dalam melakukan penelitian.
9. Bapak dan Ibu karyawan PT. Tanjungpinang Makmur Bersama yang telah memberikan bantuan dan memberikan data kepada penulis saat melakukan penelitian.
10. Kedua orang tuaku, Bapak Muhammad Rasidi dan Ibu Wiwin Dwi Desmawati, Mbahku Yayuk, serta ke-3 adikku Widiya Nova Santika, M. Ardy Maulana Putra, dan M. Wira Aditya. Terimakasih telah memberikan semangat dan motivasi dan terus mendiakan anaknya hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Seluruh keluargaku yang tidak dapat kusebut satu persatu, terimakasih sudah memberikan semangat dan doa.
12. Untuk semua sahabatku, Kurnia Rahmasari, S.Pd, Alsa Istiana R.P, S.E, Julia Anggreini, S.E, Sakinah Pratiwi, S.E, dan Novi yang telah membantu penulis dalam mengerjakan skripsi serta menyemangati dan mendoakanku. Neviana Indiati, S.E yang menemani bimbingan dan membantu penulis serta mengancam pulang kampung terus. Terimakasih karna berkat dukungan kalian akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

13. Untuk teman seperjuangan di Manajemen Malam 3, terimakasih sudah belajar bersama selama ini. Terimaasih karena telah memberikan hal positif selama masa perkuliahan berlangsung.
14. Untuk seseorang yang jauh disana terimakasih sudah menjadi motivasi saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
15. Last but not least. I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all these hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for always being agiver and trying to give more than I receive. I wanna thank me for trying to do more right than wrong. I wanna thank me for just being me all time.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan dan menghargai sekali adanya kritik maupun saran yang bermanfaat bagi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan kegunaan bagi semua pihak, aamiin.

**Tanjungpinang, Agustus 2021**

**Penulis**

**Yolanda Apriliana**

**NIM. 16612271**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HAKAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	
<b>BSTRACT</b> .....	
<b>BAB I</b>	
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Kegunaan Penelitian .....	9
1.5.1 Kegunaan Ilmiah .....	9
1.5.2 Kegunaan Praktis .....	9
1.6 Sistematika penulisan .....	10
<b>BAB II</b>	
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Tinjauan Teori .....	12
2.1.1 Manajemen .....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen .....	13
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14

2.1.5	Penilaian Kinerja .....	15
2.1.2.1	Pengertian Penilaian Kinerja .....	15
2.1.2.2	Tujuan Penilaian Kinerja .....	17
2.1.2.3	Manfaat Penilaian Kinerja .....	18
2.1.2.4	Metode Penilaian Kinerja .....	19
2.1.2.5	Indikator Penilaian Kinerja .....	21
2.1.6	Insentif .....	22
2.1.3.1	Pengertian Insentif .....	22
2.1.3.2	Macam-macam Insentif .....	23
2.1.3.3	Tujuan Insentif .....	24
2.1.3.4	Indikator Insentif .....	25
2.1.7	Kinerja .....	25
2.1.4.1	Pengertian Kinerja .....	25
2.1.4.2	Konsep Kinerja .....	26
2.1.4.3	Metode-metode Penilaian Kinerja .....	27
2.1.4.4	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	28
2.1.4.5	Indikator Kinerja .....	29
2.2	Kerangka Pemikiran .....	30
2.3	Hipotesis .....	31
2.4	Penelitian Terdahulu .....	31
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	37
3.2	Jenis Data .....	37
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.4	Populasi dan Sampel .....	39
3.5	Devinisi Operasional Variabel .....	40
3.6	Teknik Pengolaan Data .....	42

3.7	Teknik Analisis Data .....	43
3.7.1	Uji Validitas .....	43
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	44
3.7.3	Uji Asumsi Klasik .....	44
3.7.4	Uji Regresi Linier Berganda .....	46
3.7.5	Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	46
3.7.6	Pengujian Hipotesis (Uji F dan T) .....	47
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	48
4.1.1	Gambaran Umum PT. Tanjungpinang Makmur Bersama ....	48
4.1.1.1	Sejarah Singkat PT. Tanjungpinang Makmur Bersama .....	48
4.1.1.2	Bisnis .....	48
4.1.1.3	Visi dan Misi PT. Tanjungpinang Makmur Bersama .....	49
4.1.1.4	Pengelola PT. Tanjungpinang Makmur Bersama ....	50
4.1.2	Karakteristik Responden .....	50
4.1.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur .....	51
4.1.2.2	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
4.1.3	Analisis Deskripsi Penilaian Responden .....	53
4.1.3.1	Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Variabel Penilaian Kinerja (X1) .....	54
4.1.3.2	Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Variabel Insentif (X2) .....	61
4.1.3.3	Deskripsi Penilaian Responden Terhadap	

	Variabel Kinerja (Y) .....	68
4.1.4	Hasil Analisis Data .....	74
4.1.4.1	Uji Validitas Data .....	74
4.1.4.2	Uji Reabilitas Data .....	77
4.1.5	Uji Asumsi Klasik .....	78
4.1.5.1	Uji Normalitas .....	78
4.1.5.2	Uji Multikolinearitas .....	80
4.1.5.3	Uji Heterokedastisitas .....	81
4.1.6	Uji Regresi Linier Berganda .....	83
4.1.7	Uji Hipotesis .....	84
4.1.7.1	Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T) .....	84
4.1.7.2	Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F) .....	86
4.1.7.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	87
4.2	Pembahasan .....	88
4.2.1	Penilaian Kinerja .....	88
4.2.2	Insentif .....	89
4.2.3	Pengaruh Penilaian Kinerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan .....	91
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b> .....	<b>93</b>
5.1	Kesimpulan .....	93
5.2	Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		
<b>CURICULUM VITAE</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Struktur Dan Skala Upah PT. Tanjungpinang Makmur Bersama .....	7
Tabel 3.5 Tabel Definisi Operasional Variable .....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
Tabel 4.4 Interval Kelas Variabel .....	54
Tabel 4.5 Penilaian Responden Tentang Penilaian Kinerja Mencerminkan Kuantitas Pekerjaan .....	54
Tabel 4.6 Penilaian Responden Tentang Mampu Bekerja Mencapai/Melebihi Target .....	55
Tabel 4.7 Penilaian Responden Tentang Penilaian Kinerja Mencerminkan Kualitas Pekerjaan .....	56
Tabel 4.8 Penilaian Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan .....	56
Tabel 4.9 Penilaian Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu .....	57
Tabel 4.10 Penilaian Responden Tentang Saya Dapat Menggunakan Waktu Dengan Efektif & Efisien .....	58
Tabel 4.11 Penilaian Responden Tentang Hasil Penilaian Kinerja Mencerminkan Tanggung Jawab Selama Bekerja .....	58
Tabel 4.12 Penilaian Responden Tentang Pulang Sesuai Dengan Jam Kantor, Kecuali Karena Lembur .....	59
Tabel 4.13 Penilaian Responden Tentang Mampu Bekerjasama Dengan Tim Menurut Bidang Tugas Yang Telah Ditentukan .....	60
Tabel 4.14 Penilaian Responden Tentang Mampu Memotivasi Bawahan Dan Rekan Kerja Untuk Mencapai Kinerja Yang Maksimal .....	60
Tabel 4.15 Penilaian Responden Tentang Perusahaan Tempat Saya Bekerja, Memberikan Insentif Sesuai Dengan Hasil Kerja .....	61
Tabel 4.16 Penilaian Responden Tentang Insentif Yang Diberikan Sesuai Dengan Tanggungjawab Yang Diberikan Oleh Perusahaan Kepada Saya .....	62

Tabel 4.17 Penilaian Responden Tentang Bonus Yang Diberikan Perusahaan Tempat Saya Bekerja Selama Ini Dapat Meningkatkan Semangat Kerja Dalam Bekerja .....	62
Tabel 4.18 Penilaian Responden Tentang Perusahaan Tempat Saya Bekerja Telah Memberikan Bonus Secara Adil Kepada Karyawan .....	63
Tabel 4.19 Penilaian Responden Tentang Saya Merasa, Bahwa Insentif Yang Diberikan Sesuai Dengan Peranan/Posisi Saya Diperusahaan .....	64
Tabel 4.20 Penilaian Responden Tentang Saya Merasa Semangat Dalam Bekerja Dengan Mendapatkan Apresiasi Dalam Bentuk Pujian Lisan Dan Tulisan .....	64
Tabel 4.21 Penilaian Responden Tentang Perusahaan Memberikan Penghargaan Berupa Sertifikat, Piagam Penghargaan Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan .....	65
Tabel 4.22 Penilaian Responden Tentang Karyawan Merasa Di Hargai Atas Kerja Kerasnya .....	66
Tabel 4.23 Penilaian Responden Tentang Perusahaan Tempat Saya Bekerja Menyediakan Fasilitas Yang Mendukung Dan Lingkungan Kerja Yang Kondusif .....	66
Tabel 4.24 Penilaian Responden Tentang Perusahaan Tempat Saya Bekerja, Memberikan Peluang Yang Merata Kepada Karyawan Untuk Dipromosikan Pada Jabatan Yang Lebih Tinggi .....	67
Tabel 4.25 Penilaian Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Ketelitian Yang Tinggi .....	68
Tabel 4.26 Penilaian Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Suatu Pekerjaan Dengan Rapi .....	69
Tabel 4.27 Penilaian Responden Tentang Saya Mampu Bekerja Mencapai/Melebihi Target .....	69
Tabel 4.28 Penilaian Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan .....	70
Tabel 4.29 Penilaian Responden Tentang Saya Dapat Menggunakan Waktu Dengan Efektif & Efisien .....	71
Tabel 4.30 Penilaian Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu .....	71
Tabel 4.31 Penilaian Responden Tentang Saya Dapat Bekerja Dalam Tim Dengan Baik .....	72



Tabel 4.32 Penilaian Responden Tentang Saya Mampu Bekerja Dengan Baik Tanpa Pengawasan Pimpinan .....	73
Tabel 4.33 Penilaian Responden Tentang Saya Mampu Berinovasi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	73
Tabel 4.34 Penilaian Responden Tentang Saya Mampu Meminimalkan Kesalahan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	74
Tabel 4.35 Uji Validitas .....	75
Tabel 4.36 Uji Reliabilitas .....	77
Tabel 4.37 Uji Multikolinearitas .....	81
Tabel 4.38 Uji Regresi Linier Berganda .....	83
Tabel 4.39 Uji T .....	85
Tabel 4.40 Uji F .....	87
Tabel 4.41 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran .....	30
Gambar 4.1 Grafik Histogram .....	79
Gambar 4.2 Normal Probability Plot .....	80
Gambar 4.3 Scatterplot Heterokedastisitas .....	82

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Menggunakan Excel
- Lampiran 3 : Perhitungan Menggunakan SPSS
- Lampiran 4 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 5 : Surat Keterangan Penelitian dari Kampus
- Lampiran 6 : Surat Keterangan Dari Objek Penelitian
- Lampiran 7 : Tes Plagiat
- Lampiran 8 : Biodata

## ABSTRAK

### PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TANJUNGPINANG MAKMUR BERSAMA

Yolanda Apriliana 16612271. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

[Yolandaapriliana3@gmail.com](mailto:Yolandaapriliana3@gmail.com)

Tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui apakah penilaian kinerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama. Untuk mengetahui apakah insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama. Untuk mengetahui apakah penilaian kinerja dan insentif sangat berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama. Penelitian dilakukan secara kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 58 responden, yang terdiri dari bagian-bagian koordinator, staff dengan fungsi khusus, dan staff. Metode analisis yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterodastisitas), analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan pengujian hipotesis (uji F dan T). data dianalisis dengan menggunakan SPSS 22.0 *for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung sebesar  $3,409 > t$  tabel  $2,004$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Tanjungpinang Makmur Bersama. Hasil nilai t hitung sebesar  $2,496 > t$  tabel  $2,004$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,016 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Tanjungpinang Makmur Bersama. Nilai signifikansi F sebesar  $0,000$ , berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka hipotesis H1 dan H2 diterima.

Kinerja karyawan (Y) PT. Tanjungpinang Makmur Bersama dipengaruhi oleh variabel penilaian kinerja (X1) dan insentif (X2) sebesar  $32,8\%$  dan sisanya  $67,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain nya tidak di teliti dengan penelitian ini.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Insentif, Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing 1 : Raja Hardiansyah, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Imran Ilyas., M.M.

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF PERFORMANCE ASSESSMENT AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TANJUNGPINANG MAKMUR WITH***

*Yolanda Apriliana 16612271. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang*

[Yolandaapriliana3@gmail.com](mailto:Yolandaapriliana3@gmail.com)

*The purpose of this study is to find out whether performance appraisal is very influential on employee performance at PT. Tanjungpinang Prosperous Together. To find out whether incentives are very influential on employee performance at PT. Tanjungpinang Prosperous Together. To find out whether performance appraisal and incentives are very influential simultaneously on employee performance at PT. Tanjungpinang Prosperous Together. The research was conducted quantitatively. The sample in this study was 58 respondents, consisting of parts coordinator, staff with special functions, and staff. The analytical method used consists of validity test, reliability test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heterodastisity test), multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis (R<sup>2</sup>), and hypothesis testing (F and T test). data were analyzed using SPSS 22.0 for windows.*

*The results of this study indicate that the result of the calculated t value is 3,409 > t table 2,004 and the significance value (Sig.) is 0.001 < 0.05. So it can be concluded that the performance appraisal variable (X1) has an effect on the performance of employees (Y) of PT. Tanjungpinang Prosperous Together. The result of the calculated t value is 2.496 > t table 2.004 and the significance value (Sig.) is 0.016 < 0.05. So it can be concluded that the incentive variable (X2) has an effect on the performance of employees (Y) of PT. Tanjungpinang Prosperous Together. The significance value of F is 0.000, based on the test criteria that if the probability value is < 0.05 then the H1 and H2 hypotheses are accepted.*

*Employee performance (Y) PT. Tanjungpinang Makmur Bersama is influenced by performance appraisal variables (X1) and incentives (X2) by 32.8% and the remaining 67.2% is influenced by other variables not examined in this study.*

*Keywords : Performance Assessment, Incentives, Employee Performance*

*Supervisor 1 : Raja Hardiansyah, SE, MM*

*Supervisor 2 : Imran Ilyas., MM*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi dan era industri yang melaju sangat cepat saat ini menurut setiap organisasi untuk terus memaksimalkan kinerja organisasi agar dapat *survive* dalam persaingan global yang semakin ketat. Kondisi persaingan mengharuskan organisasi melakukan perumusan strategi yang tepat agar dapat tetap eksis dan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia menjadi kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam menjalankan roda organisasi. Sehingga sumber daya manusia yang dimiliki harus dimaksimalkan kinerjanya dan dikontrol agar pekerjaan yang dikerjakan tidak keluar dari tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat individu-individu berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu menjadikan tempat mereka bekerja mengalami peningkatan pendapatan dari masa kemasa. Apabila tujuan dan keinginan sudah dijalankan dan sudah dapat diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini. Selain itu untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dari pegawai, maka organisasi membutuhkan penilaian kinerja pegawainya. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus diakui sebagai faktor penting

yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan penilaian kinerja dan pemberian insentif kepada karyawan, penilaian kinerja dan pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peran penting karena diyakini akan mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja yang masih belum sepenuhnya baik.

Menurut Kirana and Ratnasari (2017) kinerja merupakan suatu hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu. Untuk pengevaluasiannya, tentu akan didasarkan pada suatu standar, tujuan, atau kriteria-kriteria tertentu lainnya yang sudah disepakati bersama antara karyawan dengan pihak manajemen. Menurut Hasibuan (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kebutuhan manusia dalam perusahaan sebagai karyawan perlu diketahui agar perusahaan mengerti bagaimana setiap karyawan mau bekerja dan bertindak sesuai dengan dengan yang digariskan dalam pencapaian tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, sedangkan kinerja yang buruk akan memberikan dampak negative pada perusahaan.

Penilaian kinerja pada dasarnya adalah faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Yani (2012) penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Suwatno and Priansa (2014) perusahaan menggunakan penilaian kinerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah *administrative* dan pengembangan. Secara *administrative*, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar didalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Keadilan serta transparansi dalam pemberian insentif merupakan salah satu faktor penting untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Insentif adalah suatu balas jasa yang diberikan organisasi atau instansi kepada karyawannya dengan tujuan sebagai motivasi karyawan agar mencapai tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan memelihara harapan-harapan karyawan. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing. Dengan cara ini, efisiensi kerja para karyawan dapat dimaksimalkan dan keberhasilan perusahaan



juga dapat dicapai.

Penilaian kinerja dan insentif merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan, dalam arti bahwa keberhasilan dari perusahaan sebagian besar sangat tergantung pada kemampuan karyawannya. Sebab dengan adanya insentif dapat mencegah atau memperkecil timbulnya suatu masalah dalam perusahaan yang mengakibatkan terjadinya kinerja karyawan yang semakin menurun. Secara otomatis karyawan akan mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin karena adanya apresiasi dari perusahaan atas hasil kerja yang telah dicapai.

Menurut Windawan, Mujanah and Andjarwati (2019) berdasarkan dari hasil analisis ditemukan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah hubungan yang positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 2.147, dengan nilai  $p$  sebesar 0.032 atau lebih kecil dari 0.05. Pengaruh kedua variabel penilaian kinerja terhadap kinerja tenaga kependidikan adalah positif yang ditunjukkan dengan nilai estimate atau koefisien regresi sebesar 0.233, jika penilaian kinerja meningkat 0.233 satu satuan maka kinerja tenaga kependidikan akan meningkat juga sebesar 0.233 satu satuan.

Menurut Windawan, Mujanah and Andjarwati (2019) berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan namun terdapat arah hubungan yang positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 1.244, dengan nilai  $p$  sebesar 0.741 atau lebih besar dari 0.05. Pengaruh kedua variabel insentif terhadap kinerja tenaga kependidikan adalah positif yang ditunjukkan dengan nilai

estimate atau koefisien regresi sebesar 0.022, jika insentif meningkat 0.022 satu satuan maka kinerja tenaga kependidikan akan meningkat juga sebesar 0.022 satu satuan.

PT. Tanjungpinang Makmur Bersama merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang mengelola pasar-pasar yang ada di Tanjungpinang. Karena itu PT. Tanjungpinang Makmur Bersama membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, yang mempunyai kinerja yang tinggi. PT. Tanjungpinang Makmur Bersama perlu meningkatkan dan menjamin kualitas kinerja karyawannya agar tujuan organisasi tercapai. Dapat dilihat dari sistem penilaian kinerja pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama dimulai dari kesepakatan kerja antara karyawan dan pimpinan mengenai target dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kemudian kinerja karyawan tersebut dinilai dengan cara membandingkan standar kerja yang telah ditetapkan dengan kinerja nyata karyawan tersebut. Pengevaluasian dilakukan pimpinan guna untuk meninjau kembali apakah target yang dicapai karyawan sesuai atau tidak dengan standar kerja. Apabila terjadi kendala dalam pencapaian target akan dilakukannya pertemuan tatap muka dengan karyawan yang bersangkutan dan juga di diskusikan solusi guna untuk merencanakan sasaran berikutnya agar dapat tercapai secara efisien dan efektif.

PT. Tanjungpinang Makmur Bersama sudah memiliki penilaian kinerja karyawan tetapi belum cukup optimal sehingga perlu dilakukan perbaikan proses penilaian. Ketidak optimalan tersebut dikarenakan penilaian kinerja karyawan masih bersifat satu arah berdasarkan pendapat pimpinan. Karyawan PT.

Tanjungpinang Makmur Bersama perlu mengetahui kriteria penilaian mana saja yang lebih penting dimiliki atau sebaliknya sehingga perusahaan dapat melakukan pengembangan karyawan. Selain itu penilaian satu arah menyebabkan penilaian kinerja memiliki subjektifitas yang tinggi.

Keadilan dalam pemberian insentif adalah salah satu faktor penting untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Di PT. Tanjungpinang Makmur Bersama menggunakan sistem pemberian insentif berdasarkan upah lembur dan *double job*. Upah lembur dihitung sesuai dengan Kepmenaker 102 tahun 2004 dan perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan, bagi karyawan yang dibayar harian, maka perhitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi karyawan yang bekerja 6 hari dalam 1 minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi karyawan yang bekerja 5 hari dalam 1 minggu.

Dalam perhitungan penilaian kinerja dan insentif haruslah sesuai dengan nilai kinerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Yang dimaksud upah sebulan untuk perhitungan upah lembur sesuai Kepmenaker 102 tahun 2004, pasal 10 adalah:

- a. Upah pokok + tunjangan tetap; dan
- b. Apabila upah pokok + tunjangan tetap lebih kecil dari 75% total upah (upah pokok + tunjangan tetap + tunjangan tidak tetap) maka dasar perhitungan lembur per jam adalah 75% dari total upah.

Berikut ini adalah bentuk dari tabel struktur dan skala upah PT. Tanjungpinang Makmur Bersama (BUMD) periode 2019-2020, yaitu antara lain:

**Table 1.1**

**Tabel Struktur Dan Skala Upah/Gaji PT. Tanjungpinang Makmur Bersama Periode 2019-2020**

No	Nama Jabatan	Upah/Gaji Terendah	Upah/Gaji Tertinggi
1	Direktur Utama	Rp 18,000,000	Rp 20,880,000
2	Direktur	Rp 16,500,000	Rp 19,140,000
3	Kepala Divisi	Rp 7,250,000	Rp 8,555,000
4	Kepala Bagian	Rp 3,900,000	Rp 4,524,000
5	Sekretaris	Rp 3,500,000	Rp 4,060,000
6	Koordinator	Rp 3,150,000	Rp 3,654,000
7	Staff dengan Fungsi Khusus	Rp 3,700,000	Rp 4,292,000
8	Staff	Rp 2,771,125	Rp 3,214,505

*Sumber: PT. Tanjungpinang Makmur Bersama 2021*

Insentif kinerja adalah salah satu imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh PT. Tanjungpinang Makmur Bersama kepada karyawannya. Dengan adanya pemberian insentif kinerja, diharapkan kesejahteraan karyawan meningkat namun juga harus diimbangi oleh kinerja yang meningkat pula.

Penilaian kinerja dan insentif merupakan upaya PT. Tanjungpinang Makmur Bersama dalam mengoptimalkan kinerja karyawan karena diyakini dapat mengatasi permasalahan yang ada ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah dalam bekerja yang masih belum maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas menyebabkan keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana keberhasilan PT. Tanjungpinang Makmur

Bersama dalam memanfaatkan tenaga kerja karyawannya dengan cara melihat dari kinerja karyawan. Dengan begitu penulis mengadakan penelitian mengenai masalah kinerja karyawan dengan judul : **“PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TANJUNGPINANG MAKMUR BERSAMA”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama?
3. Apakah penilaian kinerja dan insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama?

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis membatasi pengumpulan data yaitu pada karyawan yang mendapatkan insentif. Disini peneliti mengambil karyawan yang mendapatkan insentif pada bagian-bagian tertentu yang terdiri dari koordinator, staff dengan fungsi khusus, dan staff.

### **1.4 Tujuan Masalah**

Berdasarkan masalah-masalah diatas terdapat beberapa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah penilaian kinerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama.

2. Untuk mengetahui apakah insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama.
3. Untuk mengetahui apakah penilaian kinerja dan insentif sangat berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

Ada banyak hal positif yang dapat diambil dari penelitian ini , yaitu:

### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan khususnya manajemen. Diharapkan juga penelitian ini berguna untuk memperbanyak bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Penulis**

Menambah pengetahuan terhadap realita yang terjadi pada perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam mengenal penilaian kinerja, insentif, dan kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penilaian kinerja dan pemberian insentif pada karyawan.

### 3. Bagi Pihak Akademis

Penilaian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

### 4. Bagi Pihak Lain

Hasil penulisan ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan dapat menjadi bahan perbandingan bagi penulis lain yang melakukan penelitian dengan tema yang sama.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan hasil penelitian secara menyeluruh, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini penulis menyajikan tinjauan teori, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis membahas tentang jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PENELITIAN**

Pada bab ini penulisan membahas tentang hasil penelitian dari pengaruh penilaian kinerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjungpinang Makamur Bersama

**BAB V : PENUTUP**

Dalam bagian ini memuat kesimpulan, saran-saran beserta daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang dianggap perlu



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

Menurut Wijayanto (2012) definisi manajemen telah berkembang sedemikian rupa sehingga akan dijumpai variasi definisi manajemen. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2014) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Munandar (2014) manajemen berarti proses mengkoordinasi kegiatan atau aktivitas kerja sehingga dapat diselesaikan secara efisien serta efektif dengan dan melalui orang lain.

Menurut Hery (2018) manajemen adalah apa yang dilakukan oleh manajer. Dengan kata lain, manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan melalui orang lain.

Menurut Pratama (2020) manajemen adalah hal yang dilakukan oleh para manajer. Manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut Hasibuan (2014) fungsi-fungsi dari manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*) yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, dan program-program dari alternatif-alternatif yang ada.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) yaitu suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.
3. Pengarahan (*Directing*) yaitu membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.
4. Pengendalian (*Controlling*) yaitu pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dapat terselenggara.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Yani (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Hamali (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu

pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2012) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Fahmi (2016) Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Saihudin (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi individu.

#### **2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Suhariadi (2013) fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia terbagi menjadi 4 fungsi besar, yaitu pembentukan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan. Dalam bahasa yang lebih praktis fungsi SDM ini terurai menjadi: mendapatkan orang mempersiapkan, mengembangkan, dan memeliharanya.

##### **1. Fungsi Pembentukan**

Fungsi pembentukan ini dianggap merupakan fase yang paling krusial karena pada tahap ini organisasi merencanakan dengan hati-hati kualifikasi individu yang pantas untuk menjalankan tugas pada pekerja tertentu.

## 2. Fungsi Pengembangan

Dapat dilihat melalui *treatment* apa saja yang akan diberikan oleh organisasi (perusahaan) kepada sumber daya manusia sehingga berakhir pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## 3. Fungsi Motivasi

Diawali dengan rekognisi sadar atas keunikan setiap anggota organisasi sehingga teknik pe-motivasi-an yang diberikan kepada anggota organisasi. (perusahaan) selayaknya mencerminkan kesesuaian dengan kebutuhan individual yang boleh jadi berbeda pada tiap individunya.

## 4. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan ini merupakan refleksi dari adanya pemeliharaan atas komitmen dan motivasi serta semangat yang dihasilkan oleh para anggota kepada organisasi.

### **2.1.5 Penilaian Kinerja**

#### **2.1.5.1 Pengertian Penilaian Kinerja**

Menurut Yani (2012) penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tugas dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu waktu berikutnya penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Bangun (2012) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja merupakan proses penilaian dan

pelaksanaan tugas seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tujuan kerja terlebih dahulu.

Menurut Suwatno and Priansa (2014) penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimiliki. Namun demikian untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif bukanlah tugas dan proses yang sederhana, mengingat setiap metode yang digunakan dalam penilaian kinerja mengandung bias penilaian..

Menurut Rachman (2016) penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian yang meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif, baik yang menyangkut keunggulan maupun kelemahan dari kinerja karyawan sebagai individu atau kelompok (tim) terhadap pekerjaannya yang relevan dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi selama periode waktu tertentu, yang dilakukan secara sistematis dan berkala (*periodic*) oleh penyedia, manajer, pusat penilaian, maupun departemen sumber daya manusia.

Menurut Marwansyah (2016) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok.

Penilaian kinerja merupakan pengevaluasian dan penilaian yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki suatu karyawan dan mengukur produktivitas selama bekerja.

### 2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Marwansyah (2016) penilaian kinerja memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan. Ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapatkan imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapatkan konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Untuk mendapatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi. Semakin lama setiap pekerjaan dalam organisasi menjadi semakin menantang dengan persyaratan-persyaratan baru. Seseorang karyawan yang efektif kinerjanya saat ini belum terjamin akan efektif pula kinerjanya dimasa depan.

Secara lebih spesifik, berikut ini adalah kegunaan dari sistem penilaian kinerja:

1. Penilaian kinerja berfungsi sebagai masukan pokok dalam penerapan sistem *reward and punishment* yang bersifat formal.
2. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes atau mengetahui keabsahan sebuah alat tes. Caranya, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian kinerja untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa skor tes dapat memprediksi kinerja.

3. Memberikan umpan balik kepada para karyawan, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahanapengembangan pribadi dan pengembangan karir.
4. Bila kebutuhan pengembangan pekerja dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu penentuan tujuan program pelatihan.
5. Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah-masalah organisasi. Penilaian kinerja dapat melakukan hal ini dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan syarat-syarat lain yang perlu dipertimbangkan dalam seleksi. Penilaian kinerja dapat pula menjadi dasar untuk membedakan pekerja yang efektif dan tidak efektif.

### **2.1.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Fahmi (2016) bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

## 5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan penghargaan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan.

### 2.1.5.4 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Suwatno and Priansa (2014) banyak metode dalam penilaian kinerja yang bisa dipergunakan, namun secara garis besar dibagi menjadi 2 jenis, yaitu *past oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masalah; dan *future oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan. *Past based methods* adalah penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Teknik-teknik penilaian berorientasi dimasa lalu mencakup:

#### a. *Rating Scale*

Dalam metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap kinerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi, dan evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, dimana penilai membandingkan hasil kerja karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut.

#### b. *Checklist*

Metode penilaian *checklist* biasanya penilai adalah atasan langsung, dan pada metode ini menggunakan kalimat-kalimat atau kata-kata yang



menggambarkan prestasi kerja dan karakter-karakter karyawan sehingga penilai tinggal memilihnya.

c. Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methods*)

Metode ini merupakan metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilaian yang memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek didalam hal pada saat pelaksanaan kerja.

d. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*)

Pada metode ini, dimana tenaga ahli yang diwakilkan dari personalia turun kelapangan dan membantu para atasan langsung dalam penilaian mereka. Tenaga ahli dari personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan.

e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Metode ini, didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan.

f. Metode Evaluasi Kelompok

Pada metode penilaian ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dan kegunaan dari penilaian kelompok ini untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

*Future based methods* adalah penilaian kinerja dengan menilai seberapa besar potensi karyawan dan mampu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan pada masa yang akan datang. Teknik-teknik penilaian berorientasi dimasa yang akan datang memiliki beberapa metode. Metode yang digunakan ada 3 (tiga):

a. Penilaian Diri (*Self-Appraisal*)

Metode penilaian ini digunakan untuk mengembangkan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, maka perilaku defensive cenderung tidak akan terjadi, sehingga upaya untuk perbaikan cenderung untuk dapat dilakukan.

b. Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*)

Penilaian psikologis terdiri dari wawancara, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan penilaian langsung lainnya. Penilaian mengenai psikologi biasanya dilakukan oleh psikolog, dan penilaian mengenai intelektual, emosi, motivasi karyawan, dan lainnya, diharapkan dapat untuk menentukan prestasi kerja dimasa yang akan datang.

c. Pendekatan *Management by Objective* (MBO)

Inti dari metode pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan penilai secara bersama untuk menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.

#### **2.1.5.5 Indikator-indikator Penilaian Kinerja**

Indikator penilaian kinerja memiliki seorang penilai, prestasi kerja, aspek yang memengaruhi prestasi kerja dan hubungan penilaian kinerja terhadap prestasi karyawan. Menurut Bangun (2012) indikator penilaian kinerja terdiri dari:

a. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

e. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

## **2.1.6 Insentif**

### **2.1.6.1 Pengertian Insentif**

Menurut Candrawati, Al-Musadieg and Hakam (2013) kompensasi insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktifitas. Program insentif berupaya untuk menghubungkan bayaran dengan kinerja guna mengimbali kinerja diatas rata-rata secara cepat dan langsung, juga dengan demikian memotivasi kalangan karyawan terpengaruh. Program insentif membayar seorang individu atau kelompok atas apa yang secara persis dihasilkannya.

Menurut Suwatno and Priansa (2014) pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawannya. Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.

Menurut Amin (2016) insentif adalah dorongan finansial yang diberikan kepada pegawai atas prestasi pegawai. Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada gaji pokok (*base salary*) pegawai.

Menurut Mahadin and Batjo (2018) insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan bersifat tidak tetap. Pemberian insentif ini tidak mempengaruhi jumlah upah atau gaji.

Menurut Windawan, Mujanah and Andjarwati (2019) insentif adalah balas jasa yang diberikan organisasi atau instansi kepada pegawai dengan tujuan sebagai motivasi agar mencapai suatu tingkat kerja dan memelihara harapan-harapan pegawai.

Insentif merupakan kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, diluar gaji pokok untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja.

#### **2.1.6.2 Macam-macam Insentif**

Menurut Suwatno and Priansa (2014) beberapa macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain:

- a. Dorongan material uang atau barang.
- b. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan, prestise (kedudukan), dan kekuasaan perseorangan.

- c. Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan bersih, lingkungan yang tenang atau ruang kantor yang tersendiri.
- d. Kebanggaan akan pekerjaannya, jasa untuk keluarga, dan patriotisme atau perasaan keagamaan.
- e. Kesenangan perseorangan dan kepuasan dalam hubungan-hubungan sosial dan organisasi.
- f. Persesuaian dan kebiasaan praktek dan sikap biasa, serta dapat menerima aturan-aturan dan pola-pola tingkah laku dari perusahaan.
- g. Perasaan turut serta dalam kejadian atau peristiwa yang penting dalam perusahaan.

### **2.1.6.3 Tujuan Insentif**

Menurut Arifin (2019) insentif diberikan berdasarkan prestasi atau produksi dari seorang pekerja. Berikut ini adalah tujuan pemberian insentif:

- a. Tujuan insentif bagi organisasi
  - 1) Menjaga loyalitas para pekerja berkualitas
  - 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja para pekerja, dimana hal ini akan terlihat dari absensi dan tingkat perputaran karyawan.
  - 3) Meningkatkan produktifitas organisasi, dengan kata lain hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu, serta naiknya penjualan.
- b. Tujuan insentif untuk karyawan
  - 1) Memperbaiki dan meningkatkan standar hidup dengan adanya pendapatan tambahan selain gaji pokok.

- 2) Memperbaiki dan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga para pekerja berupaya untuk berprestasi di tempat kerja.

#### **2.1.6.4 Indikator Insentif**

Menurut Suwatno and Priansa (2014) indikator insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Insentif Material

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

2. Insentif non Material

Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugrah-anugrah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

#### **2.1.7 Kinerja**

##### **2.1.7.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja kelompok, dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Rismawati and Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Sinaga *et al.* (2020) kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu ataupun organisasi secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

#### **2.1.7.2 Konsep Kinerja**

Menurut Darmadi (2018) konsep kinerja pada dasarnya merupakan mutasi atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Terkait konsep kinerja ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*out-come*) pada level atau unit analisis organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

### **2.1.7.3 Metode-metode Pengukuran Kinerja**

Menurut Kirana and Ratnasari (2017) kinerja dapat diukur dengan berbagai cara. Kebanyakan ukuran-ukuran kinerja yang digunakan dapat di karakteristikkan ke dalam ukuran-ukuran subjektif, objektif, dan MBO:

#### **1. Ukuran-ukuran Objektif**

Ukuran-ukuran objektif menilai kinerja dalam bentuk jumlah seperti jumlah produk yang berhasil dijual oleh seorang karyawan, jumlah keterlambatan masuk kerja dari seorang karyawan, atau indeks angka yang menunjukkan seberapa cepat seorang karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### **2. Ukuran-ukuran Subjektif**

Ukuran-ukuran subjektif seringkali digunakan juga oleh organisasi. Karena ukuran ini sangat tergantung pada *judgment* atau penilaian manusia, maka dalam penggunaannya akan muncul kesalahan-kesalahan seperti yang telah dibahas sebelumnya.

#### **3. *Management by Objective* (MBO)**

MBO adalah metode individual yang sempat populer untuk mengevaluasi



kinerja manajer. Dalam beberapa penelitian mengenai teknik evaluasi kinerja, lebih dari separuh organisasi menggunakan prosedur MBO untuk mengevaluasi kinerja para manajernya.

#### **2.1.7.4 Faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Menurut Riniwati (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Kinerja seorang pegawai dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apa bila kinerja tersebut memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

- b. Kemampuan mereka
- c. Hubungan mereka dengan organisasi
- d. Dukungan yang diterima
- e. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

#### **2.1.7.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat 5 indikator yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

##### 1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan

##### 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

##### 3. Tanggungjawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

##### 4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

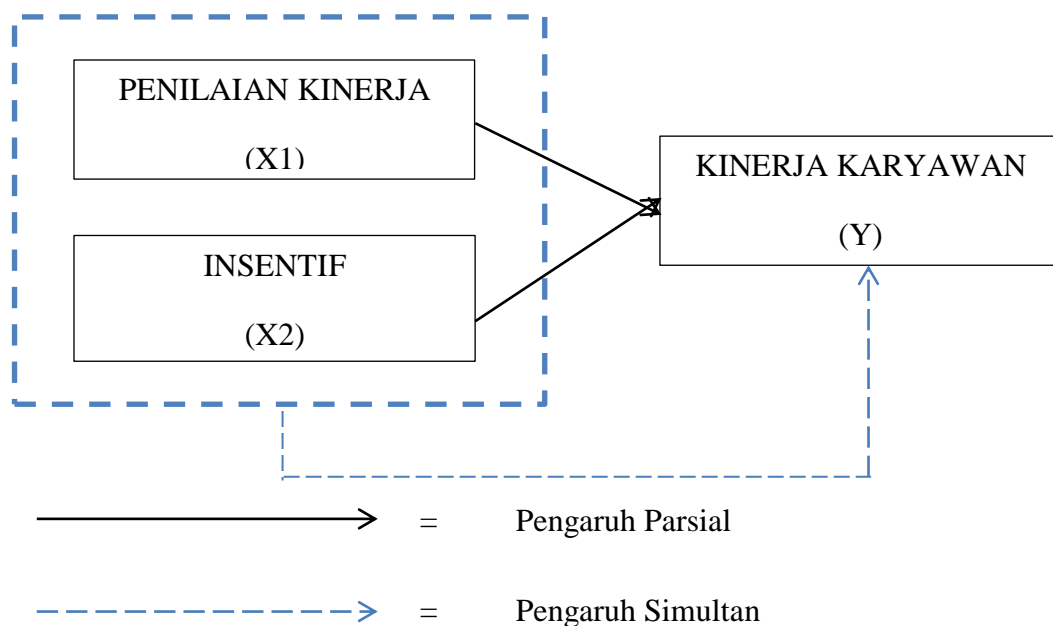
## 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian kuantitatif, menentukan kejelasan dan validitas proses penilaian secara keseluruhan. Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (*independent variable*) adalah penilaian kinerja (X1), dan insentif (X2), variabel terkait (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan (Y).

Gambar 2.2



Sumber: Penelitian yang dikembangkan (2020)

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (*statistic*). Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga adanya pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama
- H2: Diduga adanya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama
- H3: Diduga adanya pengaruh penilaian kinerja dan insentif secara bersamaan pada PT. Tanjungpinang Makmur Bersama

### 2.4 Peneliti Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rani and Mayasari (2015) dengan judul “PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI”. Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan dan pengaruh motivasi pada hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan uji interaksi atau atau *Moderated Regression Analysis* (MRA). Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan tetap perusahaan manufaktur di Batam pada Industri Elektronik. Sampel penelitian berjumlah 146 karyawan, dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Candrawati, Al-Musadieq and Hakam (2013) dengan judul “PEGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja” yang dilakukan terhadap karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu ini bertujuan untuk mendeskripsikan Insentif Materiil (X1), Insentif Non Materiil (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) serta menjelaskan pengaruh variabel Insentif Materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 61 karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program SPSS 15.00 for Windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Insentif Materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan pemberian Insentif baik Insentif Materiil (X1) maupun Insentif Non Materiil (X2) mengingat Insentif dapat

digunakan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Windawan, Mujanah and Andjarwati (2019) dengan judul “PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI MOTIVASI DI LINGKUNGAN ITS SURABAYA”. Penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur kontribusi dari individu dalam organisasi dan perusahaan. Hasil penilaian kinerja dapat mengindikasikan Apakah karyawan telah memenuhi tuntutan perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Memberikan insentif yang kurang efektif dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dan menghasilkan motivasi karyawan yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dampak penilaian kinerja dan insentif pada kinerja staf pendidikan di lingkungan ITS, menganalisis dampak penilaian kinerja dan insentif pada motivasi staf pendidikan di lingkungan ITS, dan untuk menganalisa efek motivasi pada kinerja staf pendidikan di lingkungannya. Pendekatan penelitian ini adalah untuk menggunakan penjelasan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan metode Survey adalah dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada 292 staf pendidikan PNS di lingkungan ITS dengan 1.083 staf pendidikan. Teknik analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (SEM) dengan program AMOS (analisis Structures momen).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada efek yang signifikan dari penilaian kinerja pada kinerja tenaga pendidikan di lingkungan ITS karena nilai CR adalah 2,147, dengan nilai p 0,032. Tidak ada efek yang signifikan dari insentif pada kinerja personil pendidikan di lingkungan ITS karena nilai CR adalah 1.244, dengan p-nilai 0,741. Ada efek yang signifikan dari penilaian kinerja dan insentif pada motivasi staf pendidikan di lingkungan ITS karena nilai CR adalah 10,243 dan 5,235, masing-masing, dengan nilai p-nilai untuk 0,000. Dan ada efek yang signifikan motivasi pada kinerja personil pendidikan di lingkungan ITS karena nilai CR adalah 3,184, dengan p-nilai 0,001.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Naqbi and Fadillah (2018) dengan judul “The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Sector Organization in Uae”. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mempelajari efek sistem motivasi dan insentif pada kinerja kerja sektor publik di UEA. Rincian penelitian ini akan diberikan dalam upaya untuk memvalidasi Apakah insentif memiliki efek potensial pada memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja pekerjaan di sektor publik. Tujuan dari penelitian ini juga untuk menggambarkan sejauh mana insentif yang digunakan di sektor pelayanan publik UEA. Untuk memenuhi tujuan penelitian serta memperoleh data yang nyata dan andal, studi penelitian akan dilakukan di Departemen pengembangan ekonomi (EDD) di Al Sharjah. Penelitian ini telah mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk menilai efek dari sistem insentif di sektor publik di UEA

pada kinerja pekerjaan, dan untuk mengidentifikasi efek iating Med dari motivasi karyawan dalam dua dimensi (intrinsik dan ekstrinsik) pada hubungan antara sistem insentif (moneter dan berwujud dan non-moneter dan tidak berwujud), dan kinerja karyawan. Metode penelitian secara kuantitatif akan menganalisa data Penanya terstruktur menggunakan pendekatan Statistik. Pada penyelesaian penelitian kualitatif, diharapkan bahwa temuan akan setuju dengan konsensus temuan dalam kajian pustaka. Analisis data akan membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara insentif i n bentuk imbalan dan pengakuan dan kinerja kerja yang lebih baik. Penelitian ini, berharap untuk menentukan apakah sebagian besar karyawan publik dalam organisasi yang disebutkan di atas termotivasi oleh insentif keuangan dan non keuangan dan didorong dan termotivasi terhadap kinerja kerja yang lebih besar.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Moraa and Datche (2019) dengan judul “EFFECT OF PERFORMANCE APPRAISAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF NATIONAL HEALTH NSURANCE FUND”. Penelitian ini menargetkan karyawan Dana Asuransi Rumah Sakit Nasional sebagai responden. Studi ini secara khusus berusaha untuk menetapkan pengaruh penetapan tujuan, perencanaan kinerja, tinjauan kinerja, dan umpan balik terhadap kinerja karyawan. Studi ini berlabuh pada teori penetapan tujuan, teori kontrol dan kognitif sosial. Populasi target penelitian ini terdiri dari 306 karyawan yang bekerja di kantor pusat NHIF di Kabupaten Nairobi. Untuk penelitian



ini, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner terstruktur berdasarkan hipotesis penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 23. Statistik deskriptif meliputi distribusi frekuensi, persentase dan mean, sedangkan analisis statistik inferensial yang digunakan meliputi korelasi, dan regresi. Studi ini menetapkan bahwa ada hubungan positif antara tinjauan kinerja dan kinerja karyawan. Penetapan tujuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien juga menunjukkan hubungan positif antara semua variabel dan kinerja karyawan. Studi ini menyimpulkan bahwa organisasi mengembangkan tujuan yang realistis dan dapat dicapai. Studi lebih lanjut menyimpulkan bahwa organisasi melibatkan semua karyawan di setiap peringkat ketika menetapkan tujuan dan bahwa organisasi menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk menghindari disonansi kognitif. Studi ini merekomendasikan bahwa organisasi harus mengembangkan tujuan yang realistis dan dapat dicapai. Juga manajer organisasi harus melibatkan semua karyawan di setiap peringkat saat menetapkan tujuan karena ini membuat karyawan memiliki proses dan meminimalkan penolakan. Studi ini merekomendasikan bahwa kinerja karyawan harus ditinjau dalam interval tahunan berdasarkan indikator kinerja dan organisasi harus menetapkan standar kinerja yang adil dan dapat dicapai.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian ini adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.. Menurut Sugiyono (2016) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Jenis Data**

Meurut Sugiyono (2017) jenis data digunakan sebagai sumber data terdiri dari dua jenis, yaitu:

- a. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- b. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen

Jenis data yang digunakan penulis adalah data primer yang diperoleh langsung dari tanggapan responden terhadap sejumlah pertanyaan yang diajukan

dalam kuesioner penelitian. Peneliti juga menggunakan data sekunder yaitu berupa data pendukung yang diperoleh dengan menggunakan studi literature yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

#### **a. Kuisisioner (Angket)**

Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden. Dengan menggunakan skor likert menurut Sugiyono (2017) skor likert yaitu menghitung setiap pertanyaan yang dihubungkan dengan penelitian dari jawaban yang berupa dukungan atau pernyataan sikap yang diungkapkan dengan kriteria bobot nilai alternative skala likert sebagai berikut

- |                           |                                  |
|---------------------------|----------------------------------|
| 1. SS (Sangat Setuju) = 5 | 4. TS (Tidak Setuju) = 2         |
| 2. S (Setuju) = 4         | 5. STS (Sangat Tidak Setuju) = 1 |
| 3. R (Ragu-ragu) = 3      |                                  |

b. Observasi (Pengamatan)

Menurut Narbuko and Achmadi (2018) obeservasi atau pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati serta mencatat secara sistematika gejala-gejala yang di selidiki.

### 3.4 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, penulis mendapatkan jumlah populasi karyawan sebanyak 79 orang.

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan suatu peneliti mengenai sampel-sampel mana yang paling sesuai, bermanfaat dan dianggap dapat mewakili suatu populasi. Berdasarkan

pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* maka didapatkan responden sebanyak 58 orang.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Budiantara (2014) variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya. Tanpa operasional variabel, peneliti akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual. Operasional variabel bermanfaat untuk:

- a. Mengidentifikasi kriteria yang dapat diobservasi yang sedang didefinisikan.
- b. Menunjukkan bahwa suatu konsep atau objek mungkin mempunyai lebih dari satu definisi operasional.
- c. Mengetahui bahwa definisi operasional bersifat unik dalam situasi dimana definisi tersebut harus digunakan.

**Table 3.5**

#### **Definisi Operasional Variable**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Skala</b>
Penilaian Kinerja (X1)	Menurut Bangun (2012) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan	1. Jumlah pekerjaan	1 dan 2	Likert
		2. Kualitas pekerjaan	3 dan 4	Likert
		3. Ketepatan	5 dan 6	Likert

	organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.	waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	7 dan 8 9 dan 10	Likert Likert
Insentif (X2)	Menurut Suwatno and Priansa (2014) insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.	1. Insentif Material 2. Insentif non Material.	1, 2, 3, 4 dan 5 6, 7, 8, 9 dan 10	Likert Likert
Kinerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2013) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif.	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10	Likert Likert Likert Likert Likert

	melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya			
--	---	--	--	--

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut (Sunyoto, 2011) dengan adanya teknik pengumpulan data kita dapat mengetahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan dengan demikian hasil penelitian akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 21.0. Pada analisis kuantitatif alat yang digunakan adalah statistic, baik statistic parametric maupun statistic parametik, dimana masing-masing tersebut mempunyai kemanfaatan dan kelemahan.

Menurut Narbuko and Achmadi (2018) dalam penelitian diperlukan kegiatan-kegiatan pengolahan data agar mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian. Pengolahan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

#### 1. *Editing.*

Yaitu memeriksa daftar pertanyaan yang telah disarankan oleh para pengumpul data. Tujuan editing adalah untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada didaftar pertanyaan yang telah diselesaikan dalam penelitian yang telah dilakukan sejauh mungkin.

## 2. Koding.

Mengklarifikasikan semua jawaban-jawaban dari para responden kedalam kategori-kategori. Biasanya klasifikasi dilakukan dengan cara memberi kode/tanda berbentuk angka pada masing-masing jawaban.

## 3. Tabulasi.

Yaitu pekerjaan membuat table jawaban-jawaban yang sudah di beri kode ke dalam table.

### **3.7 Teknik Analisi Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistic dan menggunakan bantuan komputer melalui software SPSS 21. Pengujian dalam penelitian ini terdiri dari pengujian asumsi klasik, pengujian dengan melakukan analisis linier berganda dan pengujian hipotesis.

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Menurut Lina (2016) pengujian kualitas data atas data primer dilakukan uji validitas terlebih dahulu. Mengutip Ghozali (2011), uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi dengan melihat pearson correlation antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.



### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Lina (2016) uji kualitas data berikutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa jawaban atau tanggapan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali,2011). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha  $> 0.60$  (Nunnaly 1994 dalam Ghozali 2011).

### **3.7.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas dan regresi linier berganda. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heterokedastisitas, normalitas.

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2009) dalam jurnal (SURYANTI and WIJAYA, 2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual

normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2013:105) dalam jurnal (SURYANTI and WIJAYA, 2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Metode yang dapat digunakan untuk menguji terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari matrik korelasi variable - variabel bebas. Pada matrik korelasi, jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Selain itu dapat juga dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Batas dari nilai *tolerance* adalah  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF adalah  $\geq 10$  (Imam Ghozali, 2013:106).

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013) dalam jurnal (SURYANTI and WIJAYA, 2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser (Gujarati, 2003) yang dikutip oleh Imam Ghozali (2013:142). Pada uji Glejser, nilai residual absolut diregresi dengan variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat indikasi terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam jurnal SURYANTI and WIJAYA (2018) menurut Imam Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

### 3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut Gujarati (2003) yang dikutip oleh oleh Imam Ghazali (2013:97) dalam jurnal (SURYANTI and WIJAYA, 2018) mengemukakan bahwa jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R<sup>2</sup> negatif, maka nilai adjusted R<sup>2</sup> dianggap

bernilai nol. Secara sistematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka nilai adjusted  $R^2 = 1$  sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka adjusted  $R^2 = (1-k)/(n-k)$ . Jika  $k > 1$ , maka adjusted  $R^2$  akan bernilai negatif.

### **3.7.6 Pengujian Hipotesis (Uji F dan T)**

Dalam jurnal SURYANTI and WIJAYA (2018) uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Dimana  $T_{tabel} > T_{hitung}$ ,  $H_0$  diterima dan jika  $T_{tabel} < T_{hitung}$ , maka  $H_1$  diterima, begitupun jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, F. (2016) *Antologi Administrasi Publik & Pembangunan: Festschrift Untuk Sjamsiar Sjamsuddin*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Arifin, N. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus*. Pertama. Jepara: Unisnu Press.
- Budiantara, N. (2014) *Manajemn Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika*. Pertama. Yogyakarta: Deepublish
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Candrawati, D. D., Al-Musadieq, M. and Hakam, M. S. (2013) 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan', *Administrasi Bisnis*, 1.
- Darmadi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan 'Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Mempengaruhi'*. Pertama. Yogyakarta: Grub Penerbitan CV Budi Utama.
- Fahmi, I. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kesatu. Edited by M. A. Djalil. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A. Y. (2016) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CAPS
- Hasibuan, M. S. P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi, Ce. Jakarta: Bumi Askara

- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Revisi, Ce; E. Rahayu, Ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Hery (2018) *Pengantar Manajemen*. Pertama. Edited by Diddy. Jakarta: PT. Gramedia.
- Kirana, K. C. and Ratnasari, R. T. (2017) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*. Pertama. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Lina (2016) ‘*Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening*’, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 8.
- Mahadin, S. and Batjo, N. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Edited by Humaidi. Makasar: Aksara Timur.
- Mangkunegara, A. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marhum, S., & Nugroho, H. S. (2018). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Medi Fajar Koran*. *Jurnal Economix*, 6(2).
- Marwansyah (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. keempat. Bandung: Alfabeta
- Moraa, A. . and Datche, E. (2019) ‘*Effect Of Performance Appraisal On Employee Performance: A Case Study Of National Health Insurance Fund*’, *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 6(2), pp. 424–442.

- Narbuko, C. and Achmadi, A. (2018) *Matodologi Penelitian*. Edited by keenam belas
- Nurani. (2015). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan Cv. Logam Indonesia Di Tulungagung*. *JURNAL BENEFIT*, 2(1).
- Pratama, R. (2020) *Pengantar Manajemen*. Pertama. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grub Penerbitan CV Budi Utama).
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Pertama)*. Ghalia Indonesia.
- Rani, I. H. and Mayasari, M. (2015) ‘*Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*’, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 no 2.
- Riniwati, H. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Pertama. Edited by Tim UB Press. UB PRESS
- Rismawati and Mattalata (2018) *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Pertama. Edited by I. Marzuki. Makasar: Cellebes Media Perkasa
- Rumengan, J. (2010). *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. UNIBA Press
- Saihudin (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo
- Simanjuntak, P. J. (2011) *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Ketiga. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI

- Sinaga, O. S. *et al.* (2020) *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pertama. Edited by J. Simarmata. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Singgih, S. (2012) *Panduan Lengkap SPSS versi 20*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. ke-23. Alfabeta, cv.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&B*. Alfabeta
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Ke-26. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoris-Praktis*. Pertama. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sunyoto, D. (2011) *Metodologi Penelitian Ekonomi Alat Statistik Dan Analisis Output Komputer*. Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- SURYANTI and WIJAYA, E. (2018) ‘Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sutomo Sukses Sejati’, II, pp. 39–47.
- Suwatno and Priansa, D. J. (2014) *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. keempat. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanto, D. (2012) *Pengantar Manajemen*. Pertama. Jakarta: PT. Granmedia Pustaka Utama.
- Windawan, F., Mujannah, S. and Andjarwati, T. (2019) ‘Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Motivasi Di Lingkungan Its Surabaya’, 3.



Yani, M. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Mitra  
Wacana Media.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Biodata Pribadi

1. Nama : Yolanda Apriliana
2. NIM : 16612271
3. Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 28 April 1998
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : ISLAM
6. Status : Belum Menikah
7. Email : yolandaapriliana3@gmail.com
8. Nama Ayah : Muhammad Rasidi
9. Nama Ibu : Wiwin Dwi Desmawati
10. Alamat : Perumahan Bukit Galang Permai  
Blok D2 no. 1

### B. Riwayat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Nama Sekolah
1	SD	SD Negeri 009 Tanjungpinang
2	SLTP	SMP Negeri 5 Tanjungpinang
3	SLTA	SMK Negeri 1 Tanjungpinang
4	Perguruan Tinggi	STIE Pembangunan Tanjungpinang