

PENGARUH INSENTIF DAN PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.JAYA MASAWAN PUTERA SEJAHTERA PADA STORE PASARAYA BANDUNG

Yasmina Martini¹, Ulil Amri²

^{1,2}. Dosen jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan

²Email : amri.utp2018@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Submitted:
06/01/2021

Revised:
25/05/2021

Accepted:
27/06/2021

Online-Published:
30/06/2021

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Pasaraya Bandung Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan apakah pemberian insentif dan absensi fingerprint berpengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 169 orang karyawan dan teknik sampling digunakan rumus Slovin didapat jumlah yaitu 119 orang karyawan. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrumen data penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis dengan menggunakan statistik inferensial dengan persamaan regresi linear berganda, kemudian dilakukan koefisien regresi, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Uji hipotesis melalui Uji-F dan Uji-t baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Taraf signifikansi sebesar 5%, Media pengolahan data melalui program SPSS versi 20.

Hasil analisis data didapat korelasi (r) antara pemberian insentif dan absensi fingerprint dengan kinerja karyawan sebesar 0,993 atau 99,30% yang berarti hubungan pemberian insentif dan absensi fingerprint dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan, dan R^2 sebesar 0,985 atau sebesar 98,50% artinya variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh pemberian insentif dan absensi fingerprint sisanya sebesar $(100\% - 98,50\% = 1,50\%)$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti, motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja dan iklim kerja. Persamaan regresi linear berganda : $\hat{Y} = 0,273 + 0,493 X_1 + 0,581 X_2 + e$. Hasil Uji-F didapat nilai F_{hit} 38,329 dengan tingkat Sig. 0,000, karena nilai Sig. $F < 0,05$ ini membuktikan bahwa pemberian insentif dan absensi fingerprint berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t didapat nilai t_{hit} 9,460 dengan Sig. $0,000 < 0,05$ untuk pemberian insentif, nilai t_{hit} 13,087 dengan Sig. $0,000 < 0,05$ untuk absensi fingerprint secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pemberian Insentif (X_1), Absensi Fingerprint (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

ABSTRACT

This study examines the performance of employees of PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Pasaraya Bandung Palembang. The purpose of this study was to determine and prove whether the provision of incentives and fingerprint attendance had an effect either simultaneously or partially on employee performance. The population in this study were 169 employees and the sampling technique used by the Slovin formula was 119 employees. The technique of collecting data is through the distribution of closed questionnaires. The research instrument data were tested for validity and reliability. The analysis technique uses inferential statistics with multiple linear regression equations, then the regression coefficient, correlation coefficient and determination coefficient are carried out. Hypothesis testing through F-test and t-test both to see the effect simultaneously or partially. The significance level is 5%, the data processing media is through the SPSS version 20 program.

The results of data analysis obtained a correlation (r) between incentives and fingerprint attendance with employee performance of 0.993 or 99.30% which means that the relationship between incentives and fingerprint attendance with

employee performance has a strong and significant relationship, and R² is 0.985 or 98,50% means that the variation in employee performance is explained by the provision of incentives and the remaining fingerprint attendance (100% - 98.50% = 1.50%) is explained by other factors such as motivation, work discipline, work performance and work climate. Multiple linear regression equation : = 0.273 + 0.493 X₁ + 0.581 X₂ + e. F-Test results obtained F_{hit} value of 38.329 with the level of Sig. 0.000, because the value of Sig.F <0.05, it proves that presenting incentives and fingerprint attendance has an effect on employee performance. The results of the t-test obtained this value 9,460 with Sig.0,000 <0.05 for presenting incentives, this value 13,087 with Sig.0,000 <0.05 for fingerprint attendance partially affects employee performance.

Keywords: Giving Incentives (X₁), Fingerprint Attendance (X₂) and Employee Performance (Y)

A. PENDAHULUAN

Menjelang era perdagangan bebas, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat yang ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi.

Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena rendahnya kemampuan dan semangat kerja karyawan, dan perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode serta dana kerja yang tepat dan mencukupi. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat.

Pemberian insentif dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Selain berguna untuk memotivasi karyawan, insentif juga diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik, karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.

Pemberian insentif kepada karyawan bukan hanya berlaku pada perusahaan jasa keuangan milik swasta saja tetapi juga semua perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan-kegiatan usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah. seperti halnya PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (Pasaraya Bandung). PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera (Pasayaya Bandung) Palembang, merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang retail. Dalam praktiknya, manajemen PT. Jaya masawan putra sejahtera

menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan bagian operasional maupun Fungsional, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan. Perusahaan dapat memberikan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan. Di samping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kekaryawanan yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Selain dari segi Insentif yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan untuk menimbulkan kinerja yang baik, kita juga bisa mengukur tingkat kinerja karyawan dari segi absensi *fingerprint*. Dewasa ini, dapat lihat bahwa perkembangan teknologi pada berbagai aspek sangat cepat. Teknologi merupakan suatu kemajuan dalam bidang ilmu dan pengetahuan yang menuntut masyarakat lebih kreatif dan aktif mengikuti perkembangan pasar.

Teknologi di era globalisasi khususnya teknologi komputer telah menghasilkan informasi yang lebih cepat, akurat dan lebih relevan. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi telah menjadi kebutuhan sekaligus persyaratan bagi sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Teknologi informasi tidak hanya dapat diterapkan pada semua sektor ekonomi saja, tetapi juga dapat berpengaruh pada setiap fungsi dalam organisasi. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, agar

berkesinambungan harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prakarsa dan daya kreasi untuk memajukan diri.

Sumber daya manusia ini diatur dalam suatu bidang manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Gabungan banyak pendapat para ahli, definisi MSDM disintesis menjadi berikut “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dengan berkembangnya teknologi yang telah memberikan dampak positif bagi instansi untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan. Hal ini diwujudkan melalui penggunaan sistem absensi biometrik yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau perilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina

mata. Dengan sistem biometrik tersebut dapat diketahui tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Absensi biometrik yang banyak digunakan pada organisasi perusahaan adalah absensi biometrik sidik jari (*fingerprnt*).

PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera, yang terdiri dari 8 Outlet yang tersebar di Sumatera selatan yaitu

Pasaraya JM, Pasaraya Bandung, Toserba Gaya baru, JM Kenten, Grand JM, JM Sukarami, JM Plaju, dan yang terakhir JM Lubuk Linggau. Yang sudah menerapkan aplikasi sistem absensi biometrik sidik jari (*fingerprnt*) di setiap Outletnya, dengan harapan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Dari uraian diatas dan untuk mengetahui lebih dalam bagaimana tingkat pengaruh insentif dan penerapan absensi *fingerprnt* terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Insentif dan Penerapan Absensi *Fingerprint* terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada Store Pasaraya Bandung “

Berdasarkan pembahasan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti Apakah pemberian insentif dan penerapan Absensi *fingerprnt* berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung ?

1. Apakah pemberian insentif dan Absensi *Fingerprint* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung?

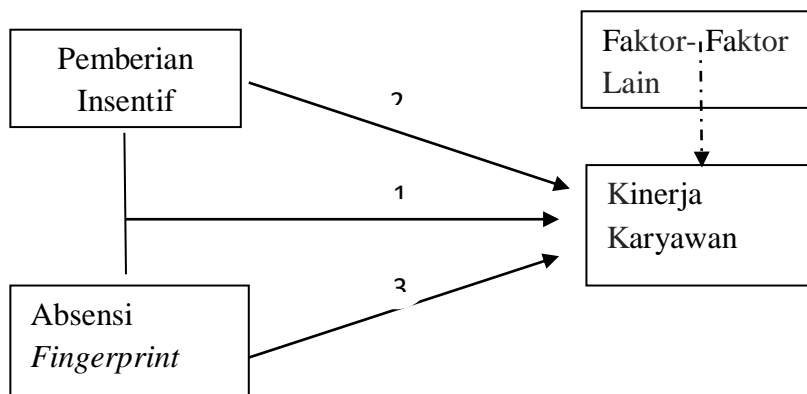
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasayaya Bandung ?

3. Apakah Absensi *Fingerprint* berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasayaya Bandung ?

Secara konseptual dapat digambarkan bahwa pemberian insentif dan Absensi *Fingerprint* baik secara simultan maupun parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jaya Masawan

Putra Sejahtera pada *store* Pasayaya Bandung

Palembang sebagai berikut :



B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian atau hal-hal yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah merumuskan masalah penelitian sesuai dengan masalah yang hendak dibahas, melakukan survey pendahuluan, menentukan konsep, melakukan studi literatur dan empiris dari penelitian terdahulu, pengumpulan data populasi, penentuan sampel dan sampling, melakukan observasi dan membuat

kuesioner, pengolahan data, pembuktian hipotesis dan pembahasan, serta membuat kesimpulan dan saran.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- Variabel Pemberian Insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2)
- Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel X .

Tabel .1. Dimensi dan Indikator Variabel Pemberian Insentif , Absensi *Fingerprint* dan Kinerja

Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Insentif (X_1)	Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang dibutuhkan atau ditentukan. Veitzhal Rivai(2008; 362)	Kinerja	Besarnya insentif tergantung pada hasil kerja yang dicapai	1-2
			Insentif mengubah dari tidak produktif menjadi produktif	3-4
			Menguntungkan bagi karyawan yang bekerja cepat dan sebaliknya	5-6
		Lama Kerja	Waktu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	7-8
			Penerimaan insentif secara periodik	9-10
			Tidak ada Diskriminasi antar karyawan	11-12
			Loyalitas Karyawan	13-14

		Senioritas	pada perusahaan	
			Ada ketimpangan antara senior dan junior	15-16
		Kebutuhan	Tingkat insentif sesuai dengan kebutuhan keluarga (karyawan)	17-18
		Keadilan dan Kelayakan	Tingkat insentif sesuai dengan pengorbanan karyawan terhadap perusahaan	19-20
			Perbandingan insentif dengan perusahaan lain di bidang yang sama	21-22
		Evaluasi Jabatan	Hasil evaluasi berpengaruh kepada tingkat insentif	23-24
Finger print (X2)	Absensi <i>Fingertprint</i> adalah sistem informasi manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan oleh Davis mengenai sistem informasi manajemen (Widyahartono, 2010: 3),	Perangkat Keras	Pemahaman Karyawan terhadap perangkat keras	1-2
			Kehadiran diukur/dihitung dengan perangkat keras	3-4
		Data Base	Kelengkapan data kerayawan di <i>data base</i>	5-6
			Mengurangi kecurangan atau manipulasi data	7-8
		Prosedur	SOP perusahaan tentang <i>fingerprint</i>	9-10
		Personalia Pengoperasian	Kecepatan pengoperasian data base	11-12
			Kekurangan personalia pengoperasian	13-14
Kinerja (Y)	Kinerja adalah (performance) dalam organisasi diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil “the degree of accomplishment”	Pemahaman atastupoksi	Faham tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan	1-2
			Bertanggungjawab atas tugas pokok dan fungsi	3-4
		Inovasi	Membuat inovasi yang positif untuk perusahaan	5-6

Guna mendapatkan data yang berkaitan Pemberian Insentif, Absensi *Fingerprint* dan Kinerja akan digunakan instrument berupa kuesioner dengan pengukuran skala likert, yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Margono (2010:118). “Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan” populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada Store Pasaraya Bandung, dengan jumlah 169 Orang. (Data; PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada Store Pasaraya Bandung).

Penentuan sampel, menggunakan rumus Slovin dan Umar (2010:65) Sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel
N = Ukuran Populasi
e = 5% =0,05

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini sebanyak 119 orang .

4. Teknik Analisis Data

Seluruh data yang dikumpulkan dari lapangan yang berasal dari daftar pertanyaan di edit kemudian ditabulasikan sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Adapun analisis yang dilakukan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan untuk menguji hipotesis yaitu mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh Pemberian Insentif dan Absensi *Fingerprint* terhadap Kinerja Karyawan digunakan:

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Pemberian Insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

X_1 = Pemberian Insentif
 X_2 = Absensi *Fingerprint*
Y = Kinerja Karyawan
a = konstanta
 b_1, b_2 = koefisien regresi
e = residu

b. Koefisien Korelasi

Guna mengetahui keeratan hubungan antara Pemberian Insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y), digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai koefisien berkisar antara -1 sampai dengan 1. Semakin mendekati satu nilai absolute koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai *absolute* koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin lemah. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah hubungan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2 . Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar pengaruh variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependent (Y). Analisis terhadap nilai *R-square* (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X_1 dan X_2) dapat menerangkan pengaruh perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat *R-square* sangat dipengaruhi oleh

banyaknya variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

d. Uji Hipotesis Statistik

1. **Uji secara simultan**, digunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh pemberian insentif dan absensi *fingerprnt* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh pemberian insentif dan absensi *fingerprnt* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung

b. Level of Significance (α) = 0,05

c. Kriteria pengujian :

- Terima H_0 , jika $\text{sig.}F \geq 0,05$
- Tolak H_0 , jika $\text{sig.}F < 0,05$

2. **Uji secara parsial**, digunakan Uji t, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Uji Hipotesa Ke 2 :

a. Formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung

$H_1 : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung

b. Level of Significance (α) = 0,05

c. Kriteria pengujian :

- Terima H_0 , jika $\text{sig.}t > 0,05$
- Tolak H_0 , jika $\text{sig.}t \leq 0,05$

- Uji Hipotesa ke-3 :

a. Formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh absensi *fingerprnt* terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung

$H_1 : b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh absensi *fingerprnt* terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung

b. Level of Significance (α) = 0,05

c. Kriteria pengujian :

- Terima H_0 , jika $\text{sig.}t > 0,05$
- Tolak H_0 , jika $\text{sig.}t \leq 0,05$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam penelitian suatu data dikatakan valid jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika periset menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Dan untuk menghitung data tersebut digunakan alat bantu program aplikasi *Statistical Package for Social Source (SPSS) versi 20 For Windows*. Item semua pernyataan tersebut dinyatakan valid dan tidak ada yang valid ditunjukkan $\text{Sig. (2.tailed)} < 0,05$ atau dapat dilihat dari semua pernyataan ditandai dengan bintang 2(**) valid pada $\alpha = 0,01$.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jika kuesioner tersebut dicobakan secara berulang-ulang akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji menunjukkan semua variabel memiliki nilai *cronbach's Alpha* > 0.6 , maka data dinyatakan reliabel.

3. Statistik Inferensial

Setelah lolos dari uji persyaratan analisis data yaitu uji asumsi validitas dan uji reliabilitas maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk diproses dalam persamaan regresi linear berganda.

a. Koefisien Regresi

Dengan menggunakan fasilitas program SPSS, didapatkan hasil perhitungan koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Regresi Pemberian insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,273	,056		4,851	,000
	Pemberian insentif	,493	,052	,420	9,460	,000
	Absensi <i>Fingerprint</i>	,581	,044	,581	13,087	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS. 20.00

Dari tabel diatas didapat nilai konstanta 0,273, koefisien regresi Pemberian insentif (X_1) sebesar 0,493 dan Absensi *Fingerprint* (X_2) sebesar 0,581. Sesuai dengan koefisien regresi diatas, maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 0,273 + 0,493 X_1 + 0,581 X_2 + e$, hal ini dapat dijelaskan bahwa : nilai konstanta (a) = 0,273, artinya jika nilai Pemberian insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) = 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 0, koefisien regresi Konflik sebesar 0,280 menunjukkan bahwa jika Pemberian insentif nilainya bertambah satu-satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,493 dengan asumsi Absensi *Fingerprint* konstan, koefisien regresi Absensi *Fingerprint* sebesar 0,567 menunjukkan bahwa jika Absensi *Fingerprint* nilainya bertambah sebesar satu satuan maka perubahan Kinerja Karyawan

akan akan meningkat sebesar 0,567 dengan asumsi Pemberian insentif. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Absensi *Fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Pemberian insentif dan Absensi *Fingerprint* sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja serta terdapat faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini seperti, motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja dan iklim kerja.

b. Koefisien Korelasi (R)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R^2) dan *Adjusted R*² Pemberian insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993 ^a	,985	,985	,5703

a. Predictors: (Constant), Pemberian insentif , Absensi *Fingerprint*

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4 Hasil Uji F Pemberian insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,868	2	12,434	38,329	,000 ^a
	Residual	,377	116	,003		
	Total	25,245	118			

- a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
 - b. Predictors: (Constant), Pemberian insentif , Absensi *Fingerprint*
- Sumber :Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS. 20.00

Nilai koefisien korelasi (R) pada Tabel 3. diatas sebesar 0,993 yang berarti hubungan antara Pemberian insentif (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y), memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 3. diperoleh nilai sebesar 0,581 atau sebesar 58,10% , sedangkan *Adjusted* (R^2) sebesar 0,985 atau sebesar 98,50% variasi dalam Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 15% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti, motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja dan iklim kerja.

• Uji Hipotesis Statistik

Berdasarkan hasil uji signifikansi baik dengan uji F maupun uji t diperoleh nilai sebagai berikut : dari hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 38,329 atau signifikansi sebesar $0,000 < (\alpha) = 0,05$ oleh karena taraf signifikansi $< 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh pemberian insentif dan absensi *fingerprint* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung, sedangkan dari hasil uji t, diperoleh Pemberian insentif koefisien = 9,460 dan nilai *Sig.t* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh Pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung, Absensi *fingerprint* nilai koefisien = 13,087 dan nilai *Sig.t* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh Absensi *fingerprint* terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung.

D. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada ada pengaruh pemberian insentif dan absensi *fingerprint* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung.
2. Ada pengaruh Pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung.
3. Ada pengaruh absensi *fingerprint* terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka dapat diberikan beberapa saran yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *store* Pasaraya Bandung sebagai berikut :

1. Pemberian Insentif dan Penerapan Absensi *Fingerprint* terbukti memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan harus lebih menjadikan Pemberian Insentif dan Penerapan Absensi *Fingerprint* sebagai motivasi atau penyemangat karyawan dalam bekerja.
2. Selain itu juga, harus selalu meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja sehingga selalu mendapatkan insentif yang diharapkan walau bukan menjadi tujuan utama dalam bekerja.
3. Bagi PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Pasaraya Bandung Palembang, Sebaiknya dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan dan evaluasi yang lebih baik dalam penerapan absensi *Fingerprint* demi meningkatkan kinerja karyawan
4. Bagi Peneliti lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada

PT. PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera
Pasaraya Bandung Palembang.

E. DAFTAR RUJUKAN

- Allo. 2007. *Analisis Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Petugas P3KB pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Arsyad, Lincolin, *Ekonomi Pembangunan*, Yogyakarta, UPP STIM YKPN, 2015
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Angkasa Putra.
- Basu Swastha, Hani Handoko. 2011. *Manajemen Pemasaran-Analisis Perilaku. Konsumen*. Yogyakarta : BPFE.
- Burhan, Bungin. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Ghozali Imam. 2004. *Aplikasi Analisis dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gunawan, Aprillia Monica. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Freight Express Surabaya*. Jurnal AGORA Vol.3.
- Hadiwiryo, Sastro. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriawanto. 2004. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan*, Magister Manajemen Agribisnis Institut Pertanian Bogor. Skripsi Departemen Ilmu-ilmu Sosial Ekonomi Pertanian. Fakultas Pertanian. IPB. Bogor.
- Idrus, Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi Kedua*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009
- Keban, T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Surabaya: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada 2008
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi, 2007, *Filosofi Baru Tentang Mutu Terpadu. Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Polnaya. 2007. *Pengaruh kompensasi finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Dosen Universitas Maluku*.
- Rahayu. 2009. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Bulog Divisi Regional Palu*. Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
- Rivai, Veitzhal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2011. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni Wiratna.V. 2008. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PB.
- Sunyoto,Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru cetakan pertama.
- Zairina Afrida,Dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT.Ekamas Fortuna Malang*. Adminitrasi Bisnis (JAB) Jurnal Vol.12.
- SOP (*Standar Operation Procedure*) PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera pada *Store Pasaraya Bandung*