

**LAPORAN KEMAJUAN
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



**ANALISIS PENGARUH INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UD BINTANG UNGGAS KRANJI PACIRAN LAMONGAN**

Tahun Ke 1 dari Rencana 1 Tahun

TIM PENGUSUL:

Noer Rafikah Zulyanti, S.Sos., MA	(0716097801)
Devi Febrianti, S.E., M.S.A	(0709029203)
Amirul Mukminin	(2001020031)

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN PEMULA**

Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Bintang Unggas Kranji Paciran Lamongan

Bidang Penelitian : Manajemen

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Noer Rafikah Zulyanti, S.Sos., MA

b. NIDN : 0716097801

c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli

d. Program Studi : Manajemen

e. Nomor HP : 081230030999

f. Alamat surel (email) : rafikahalie@gmail.com

Anggota Peneliti (1)

a. Nama Lengkap : Devi Febrianti, S.E., M.S.A

b. NIDN : 0709029203

c. Fakultas/prodi : Akuntansi

Anggota Peneliti (2)

a. Nama Lengkap : Amirul Mukminin

b. NIM : 2001020031

c. Fakultas/prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Akuntansi

Biaya Penelitian : Rp. 12.850.000,-

Lamongan, 04 Oktober 2021

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi

Ketua Peneliti



Hendrix Irawan, SE., M.M.



Noer Rafikah Zulyanti, S.Sos., MA
NIDN. 0716097801

Menyetujui
Ketua LPPM



Abdul Rokhman, S.Kep, Ns. M.Kes.
NIDN 0720108801

RINGKASAN

Penelitian ini berdasarkan atas rumusan masalah yaitu apakah faktor-faktor yang mempengaruhi secara signifikan karyawan pada UD. Bintang Unggas Kranji. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bintang Unggas Kranji dan untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi paling dominan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bintang Unggas Kranji. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, Instrumen pengumpulan data digunakan peneliti adalah observasi dan wawancara.

Data-data yang sudah diperoleh selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan tujuan untuk mendeskripsikannya segala penelitian yang disesuaikan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, kemudian dilakukan pengecekan keabsahan data. Hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja karyawan di UD. Bintang Unggas Kranji dipengaruhi oleh faktor-faktor kemalasan yang disebabkan dirinya sendiri, ada juga faktor lingkungan yang tidak cocok. Ada juga karyawan yang kinerjanya masih kurang optimal maka dari itu harus ditingkatkan lagi agar tidak berdampak ke yang lain. Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya meningkatkan kinerja karyawan, baik tingkat individu maupun tingkat kelompok.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat, taufiq dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyampaikan proposal penelitian ini dengan judul “Analisis Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Bintang Unggas Kranji Paciran Lamongan” hasil penelitian ini disusun dengan melibatkan banyak pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas kerjasamanya dalam penyusunan hasil penelitian ini, yaitu:

1. Hendrix Irawan, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Lamongan, yang telah memberikan persetujuan dan fasilitas kegiatan penelitian melalui LPPM yang terus semakin berkembang.
2. Abdul Rohman, S.Kep. Ns. M.Kep., selaku Ketua LPPM Universitas Muhammadiyah Lamongan yang telah mengkoordinasi dan sebagai penanggung jawab kegiatan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, maka segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Harapan penulis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk semua pihak. Akhirnya penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika ada kesalahan selama penyusunan hasil penelitian ini.

Lamongan, 04 Oktober 2021

Penulis



Noer Rafikah Zulyanti, S.Sos., MA
NIDN. 0716097801

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Urgensi Penelitian.....	3
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1 Landasan Teori	4
2.1.1 Insentif.....	4
2.1.2 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif.....	5
2.1.3 Jenis-Jenis Insentif.....	6
2.1.4 Tujuan Pemberian Insentif.....	7
2.1.5 Pertimbangan Pemberian Insentif.....	8
2.1.6 Pengertian Kerja	10
2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.8 Tujuan Kinerja.....	12
2.1.9 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.10 Fungsi Kepuasan Kerja.....	14
2.1.11 Penyebab Kepuasan Kerja	14
2.1.12 Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	15
2.2 Kerangka Konseptual.....	16
BAB 3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	18
3.1 Tujuan	18
3.2 Manfaat Penelitian	18
BAB 4 METODE PENELITIAN	19
4.1 Desain Penelitian, Subjek dan Metode Pengumpulan Data.....	19
4.2 Alur Penelitian	20
BAB 5 HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	22
5.1 Hasil.....	22

5.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	22
5.1.2 Struktur Organisasi	22
5.2 Pembahasan	23
5.2.1 Hasil Analisis Deskriptif.....	23
5.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	24
5.2.3 Hasil Pengujian Hipotesis.....	31
5.3 Luaran yang Dicapai.....	31
BAB 6 RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA	33
6.1 Rencana Tahapan Berikutnya	33
BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN	34
7.1 Kesimpulan.....	34
7.2 Saran	35
DAFTAR PUSTAKA	36
Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian	39
Lampiran 2. Realisasi Anggaran Penelitian Tahap Pertama.....	42
Lampiran 3. Susunan Organisasi dan Pembagian Tugas Tim Peneliti	45
Lampiran 4. Biodata Ketua dan Anggota	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Hierarki Maslow.....	16
Gambar 5.1 Struktur Organisasi UD.Bintang Unggas Kranji.....	23
Gambar 5.2 <i>Scatter Plot</i>	26
Gambar 5.3 Grafik penyebaran indikasi normalitas data.....	27

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Banyaknya Karyawan	23
Tabel 5.2 Hasil Perhitungan Durbin Watson (DW)	28
Tabel 5.3 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	28
Tabel 5.4 Hasil perhitungan Uji F.....	29
Tabel 5.5 Hasil perhitungan Uji t.....	30
Tabel 5.6 Status Capaian Penelitian Dasar	32
Tabel 6.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	33

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Idealnya setiap organisasi dapat menyeimbangkan pencapaian tujuan para anggotanya. Banyak organisasi yang tidak dapat berjalan dengan langgeng di mana penyebabnya bukan dikarenakan modal yang dimiliki, tetapi dikarenakan oleh buruknya manajemen yang dimiliki termasuk manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan “Salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi”. Zeithaml et al., (1990). Dalam Susanto (2001). Selanjutnya Wright dan Snell (1992) menyatakan bahwa pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya

keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam hal tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam perusahaan untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di perusahaan dengan cara pemberian imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah karyawan lakukan. Apabila seseorang yang telah bekerja melampaui target membuat karyawan mendapatkan imbalan dari hasil kinerja yang telah dicapai organisasi adalah kompensasi yang memadai, Handoko (2001) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga dipahami sebagai penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Maka untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama.

Mengacu pada kajian ilmiah di atas, menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi itu timbul justru karena adanya persentase kerja yang tinggi, karena dengan persentase kerja yang tinggi tersebut mengakibatkan imbalan atau penghargaan yang tinggi pula dan penghargaan yang tinggi kalau dirasakan adil, dan memadai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, Handoko (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Salah satu sasaran penting dalam rangka

manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan, selanjutnya akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut di harapkan pencapain tujuan organisasi akan lebih baik dan memadai. Penelitian ini mengkaji apakah ada hubungan antara pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Bintang Unggas Kranji Paciran Lamongan. Dan apakah tidak ada hubungan antara pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Bintang Unggas Kranji Paciran Lamongan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, timbul pemikiran penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada UD. Bintang Unggas Kranji. Maka penulis mengambil judul: *“Analisis Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Bintang Unggas Kranji Paciran Lamongan”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bintang Unggas Kranji?
2. Faktor apakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bintang Unggas Kranji?

1.3 Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor tertentu memengaruhi kinerja karyawan di UD. Bintang Unggas Kranji Paciran Lamongan dalam memahami bagaimana insentif dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan, memahami bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan.

Sedangkan Hasibuan (2002) menegaskan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart. Menurut Wibowo (2013) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Selanjutnya, Dessler (2009), menyatakan bahwa insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif

umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.

Melengkapi pemahaman tentang insentif, Mangkunegara (2002) mempertegas bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Menurut Martoyo (1994) pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberi upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun di tentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Dari uraian konsep di atas dapat dimaknai bahwa insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga dapat diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

2.1.2 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif

Berkaitan dengan sifat dasar sistem pengupahan insentif, Martoyo (1994), menyatakan bahwa beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif, antara lain:

1. Pembayaran agar diupayakancukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri;
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat;
3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih;
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan;

5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

2.1.3 Jenis-Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Menurut Siagian (2002), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. *Piece work*

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

2. *Bonus*

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

3. *Komisi*

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

4. *Insentif bagi eksekutif*

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. *Kurva Kematangan*

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis - jenis insentif adalah:

- a. Insentif material, dapat diberikan dalam bentuk:

- 1) Bonus;
- 2) Komisi;
- 3) Pembagian laba;
- 4) Kompensasi yang ditanggihkan;
- 5) Bantuan hari tua.

- b. Insentif Nonmaterial, dapat diberikan dalam bentuk:

- 1) Jaminan sosial;
- 2) Pemberian piagam penghargaan;
- 3) Pemberian promosi;
- 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan.

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2004) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. *Pertama*, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. *Kedua*, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

4. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.1.5 Pertimbangan Pemberian Insentif

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

1. Kinerja Sistem Insentif

Dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata;
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai;
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja;
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat;
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik;
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara tersebut menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar

apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal itu memungkinkan pegawai untuk dapat bertahap dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

2.1.6 Pengertian Kerja

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "produktif". Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu

kehidupan dan penghidupannya. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non-fisik atau non-material (hadari Nawawi, 2005). Sedangkan menurut (wirawan, 2009) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau efektifitas oprasional suatu organisasi dan karyawan yang didasarkan pada sasaran standart dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Moehariono (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugastugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2003).

Menurut Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan Jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah output drive from processes, human or ouherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memeberikan kontribusi pada ekonomi Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2013). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Efendy (2002) mengatakan bahwa: Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2000) Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Para ahli di atas semakin menjelaskan Kinerja merupakan hasil dan prilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan

kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mathis dan Jackson, (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1.Kemampuan mereka, 2.Motivasi, 3.Dukungan yang diterima, 5.Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5.Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Mangkunegara (2001) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward sistem).

2.1.8 Tujuan Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

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

1. Kuantitas kerja

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

2. Kualitas kerja

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

3. Pemanfaatan waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. Berdasarkan keseluruhan definisi di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas.

Semakin tinggi faktor-faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.1.9 Pengertian Kepuasan Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, disain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkat produktivitas yang sesuai dengan situasi tertentu. Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans 2006). Sedangkan Howell dan Dipbooy (1986) dalam Mundar (2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Martoyo (1994) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) di maksudkan Keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun di tugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi kerja yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Setiap dimensi dihasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau

tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Pendapat Greenberg dan Baron (2010) dalam Wibowo (2013) Mendiskripsikan kepausan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (2002) dalam Wibowo (2013) Menyatakan kepuasan kerja Sebagai Pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Pandangan senada dikemukakan Gibson dalam Wibowo (2013) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerjaan tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi setandar kinerja hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang dengan ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karna dua alasan yaitu:

1. Menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja;
2. Merupakan preferensi nilai yang di pegang banyak penilaian perilaku organisasi.

2.1.10 Fungsi Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat di lihat dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan). Ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi. Bagaimanapun juga, kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

2.1.11 Penyebab Kepuasan Kerja

Penyebab kepausan kerja faktor yang menentukan kepuasan karyawan menurut *Robbins and Coullter* (2002) adalah:

1. Kerja secara mental matang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang masih mereka miliki menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2. Imbalan yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standart pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan individu yang trampil dan standart pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja mendukung

Karyawan peduli akan seperti lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik, seperti kondisi fisik kerja yang nyaman dan aman, pemberian diklat untuk memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Prilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.12 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Peningkatan kepuasan menurut Greenberg and Baron (2003) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan karyawan:

1. *Make jobs fun*

Orang akan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka nikmati dari pada yang membosankan.

2. *Pay people fairly*

Ketika orang merasa bahwa mereka dibayar atau diberi imbalan secara adil, maka kepuasan kerja mereka cenderung akan meningkat.

3. *Match people to jobs that fit their interests*

Semakin orang merasa bahwa mereka mampu memenuhi kesenangan atau minat mereka saat bekerja, semakin mereka akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan tersebut.

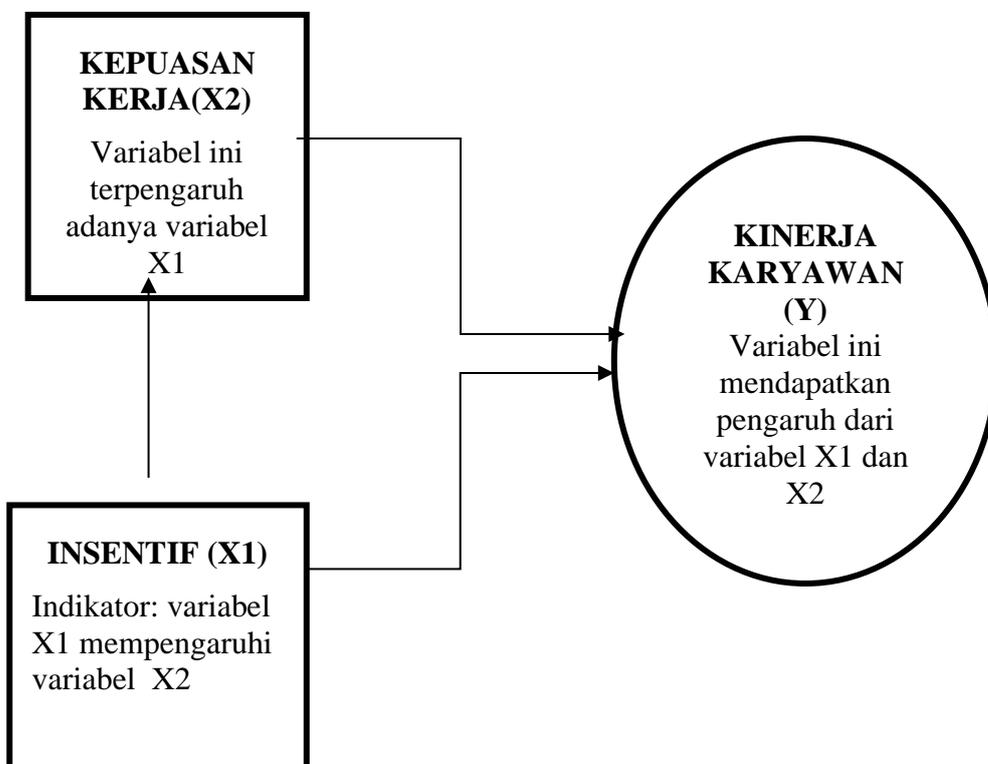
4. *Avoid boring repetitive jobs*

Orang jauh merasa puas terhadap pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mencapai keberhasilan dengan memiliki kontrol secara bebas tentang bagaimana mereka melakukan tugas-tugas mereka.

2.2 Kerangka Konseptual

Dasar pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah adanya faktor insentif yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada UD. Bintang Unggas Kranji Paciran Lamongan. Ada 20 karyawan yang bekerja di perusahaan(toko) tersebut, kebanyakan karyawannya terpengaruh adanya faktor insentif.

Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan meliputi variabel insentif(X1) kepuasan kerja(X2), dan kinerja karyawan(Y), dengan metode wawancara dengan mempersiapkan beberapa pertanyaan, dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat 2 (dua) variabel independen, yaitu Faktor insentif yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel intervening yang dijelaskan oleh insentif serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2010) Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan atas pemberian insentif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Huang (2014) *A Study Of The Effect Of Incentiv Sisytem On Job Performance Locus Of Control As A Moderator*, menunjukkan bahwa sistem insentif memiliki hubungan tidak langsung terhadap kepuasan kerja, dan membuktikan bahwa kepuasan kerja adalah mediator dan *Locus of control* merupakan moderator dalam rangka penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Natasar dan Armanu (2012) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara insentif meterial dan non material terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Mazura (2012) Menunjukkan bahwa Apabila pengaruh insentif meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,194 satuan. Atau bisa juga dikatakan bahwa, apabila Pengaruh Insentif meningkat 1% maka kinerja pegawai negeri sipil akan meningkat sebesar 0,194%.

Riset ini diawali dengan studi literatur dari beberapa jurnal dan dilanjutkan dengan peneliti mengumpulkan data dengan metode survey dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* yang berisi *a five point likert scale kuesioner* dengan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju dengan pembagian kuesioner kepada seluruh karyawan UD. Bintang Unggas Desa Kranji Paciran Lamongan.

BAB 3

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengkaji faktor apakah yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bintang Unggas Kranji.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bintang Unggas Kranji.

3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran

Hasil ini di harapkan dapat menambah keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi fakultas untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang di berikan mampu memenuhi tuntutan perkembangan dunia secara global pada saat ini.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam gaya kepemimpinan.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian, Subjek dan Metode Pengumpulan Data

Untuk mencapai suatu kebenaran ilmiah, maka diperlukan adanya metode penelitian ilmiah yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu penelitian. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:5) menyatakan bahwa penelitian eksplanatory adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun dalam penelitian ini menggunakan metode Survey karena menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data, menurut Singarimbun dan Effendi (1989:3) menyatakan bahwa metode survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok, sehingga penelitian survey bertujuan untuk mengetahui pendapat responden, data yang diperoleh dari pengambilan sample dalam populasi yang akan diteliti.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan suatu gambaran mengenai responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis akan membahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap seluruh konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan atas jawaban responden tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Ghazali (2009) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan. Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis data yang memerlukan pengujian secara matematis dan statistik. Dan diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

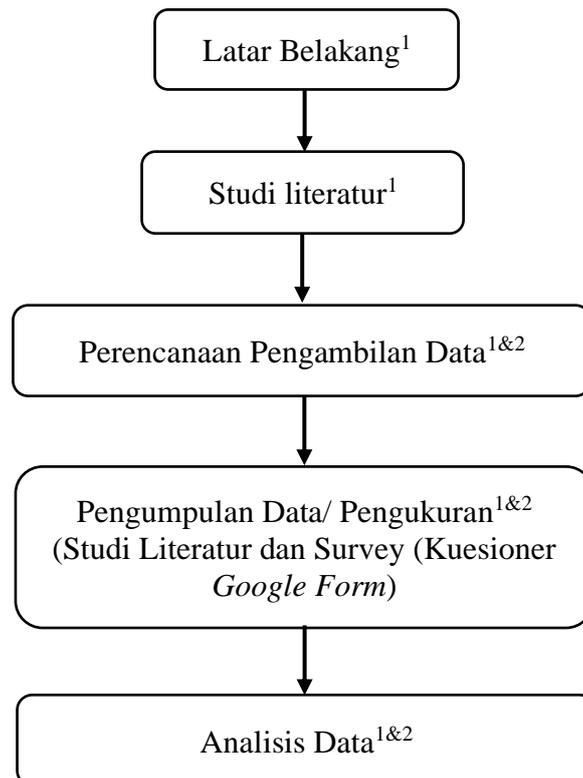
Populasi adalah “Gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian”(Ferdinand, 2007). Selanjutnya Sugiyono (2002) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UD. Bintang Unggas Kranji Paciran Lamongan. Sebagaimana dinyatakan Sugiyono (2002) bahwa sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel diambil menggunakan teknik

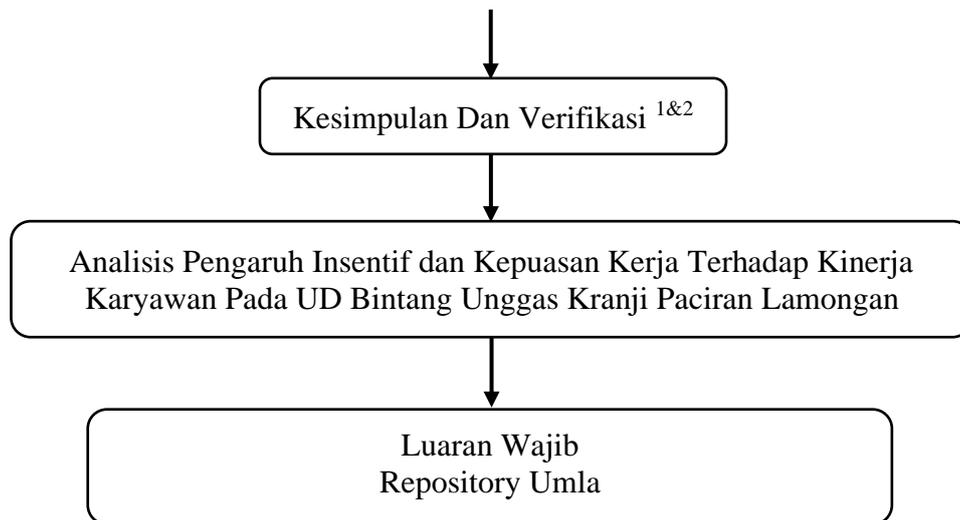
Unrestricted random sampling atau *Total Sampling*. Lebih lanjut Sugiono (2009) menegaskan bahwa total sampel adalah teknik pengambilan sampel dengan seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel Jadi sampel yang diambil adalah seluruh karyawan UD. Bintang Unggas Desa Kranji Paciran Lamongan. Namundemikian, ketika dilakukan distribusi kuesioner penelitian, jika unit analisis atau sampel yang didapat hanya sebagian karyawan, maka analisis penelitian hanya diterapkan pada karyawan yang berhasil ditemui.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan, adapun peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survey dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibentuk dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai.

4.2 Alur Penelitian

Secara sistematis alur metode penelitian akan ditunjukkan pada diagram alir dibawah ini:





Keterangan

- 1) = tugas ketua pengusul
- 2) = tugas anggota pengusul
- 1 & 2) = tugas ketua dan anggota pengusul

BAB 5

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

5.1 Hasil

5.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan (toko) UD. Bintang Unggas terletak diutaranya Jalan Desa Kranji, Kecamatan Paciran, Kabupaten Lamongan, Provinsi Jawa Timur. Perusahaan (toko) UD. Bintang Unggas ini berdiri kira-kira kurang lebih 9 tahun dengan nama. Bintang Unggas. Perusahaan (toko) UD. Bintang Unggas ini didirikan dengan tujuan supaya karyawan yang berkerja di Perusahaan (toko) UD. Bintang Unggas Kranji tidak jauh mencari pekerjaan dan agar masyarakat Kranji dan sekitarnya tidak jauh-jauh membeli kebutuhan atau perlengkapan rumah, maupun kebutuhan sehari-har masyarakat tersebut.

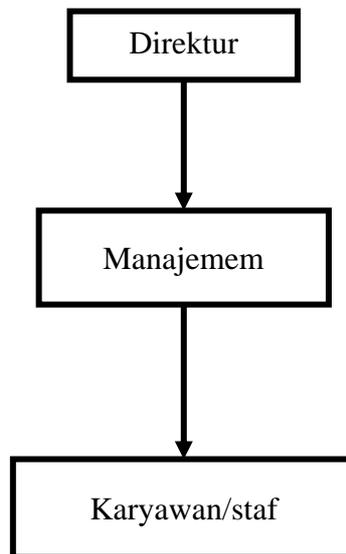
Perusahaan (toko) UD. Bintang Unggas adalah sebuah usaha dagang yang beraktivitas menjual atau menyediakan kebutuhan sehari-hari, atau karyawan yang bekerja di Perusahaan (toko) UD. Bintang Unggas Kranji.

Perusahaan (toko) UD. Bintang Unggas ini pada awal berdirinya mempunyai 20 karyawan dengan bertambahnya waktu ada yang keluar ada yang masih bertahan dengan alasan masing-masing, karyawan Perusahaan (toko) UD. Bintang Unggas Kranji dibutuhkan kedisiplinan waktu dan tidak bermalas-malasan.

Pembagian giliran jaga di Perusahaan (toko) UD. Bintang Unggas Kranji dibuat berdasarkan atas kesepakatan bersama-sama dengan semua karyawan yang bekerja di Perusahaan (toko) UD. Bintang Unggas Kranji.

5.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi UD. Bintang Unggas Kranji, sangat sederhana namun dapat bekerja secara efektif, dalam istilah lain disebut “Minim struktur namun kaya fungsi, dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 5.1 Struktur Organisasi UD.Bintang Unggas Kranji

5.2 Pembahasan

5.2.1 Hasil Analisis Deskriptif

Data-data karyawan di Perusahaan (toko) UD. Bintang Unggas Kranji, sebagai berikut:

Tabel 5.1 Banyaknya Karyawan

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
1.	Andre	17 Thn	Laki-laki	SLTA	1-3 Tahun
2.	Mulyono	40 Thn	Laki-laki	SLTA	10-12 Tahun
3.	Febi	30 Thn	Laki-laki	SLTA	1-3 Tahun
5.	Mardam	50 Thn	Laki-laki	SLTP	10-12 Tahun
5.	Darto	47 Thn	Laki-laki	SLTP	10-12 Tahun
6.	Afandi	29 Thn	Laki-laki	SLTA	1-3 Tahun
7.	Rusdi	45 Thn	Laki-laki	SLTP	10-12 Tahun
8.	Mu'minan	48 Thn	Laki-laki	SLTP	10-12 Tahun

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
9.	Amin	50 Thn	Laki-laki	SLTA	10-12 Tahun
10.	Roni	29 Thn	Laki-laki	SLTA	1-3 Tahun
11.	Kholis	25 Thn	Laki-laki	SLTA	1-3 Tahun
12.	Salim	49 Thn	Laki-laki	SLTP	1-3 Tahun
13.	Eko	27 Thn	Laki-laki	SLTA	4-6 Tahun
15.	Makrus	23 Thn	Laki-laki	SLTA	1-3 Tahun
15.	Totok	35 Thn	Laki-laki	SLTA	1-3 Tahun
16.	Mukri	60 Thn	Laki-laki	SD	10-12 Tahun
17.	Rohman	40 Thn	Laki-laki	Sarjana	10-12 Tahun
18.	Heri	38 Thn	Laki-laki	SLTP	4-6 Tahun
19.	Wawan	25 Thn	Laki-laki	SLTA	1-3 Tahun
20.	Andik	38 Thn	Laki-laki	SLTA	7-9 Tahun
Jumlah Karyawan Ada 20 Orang Karyawan					

Data hasil observasi dan wawancara tentang karyawan di Perusahaan (toko) UD. Bintang Unggas Kranji. Dari keterangan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan UD. Bintang Unggas Kranji rata-rata bekerja selama 3 tahun.

5.2.2 Analisis Statistik Deskriptif

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket, yaitu keharusan sebuah angket untuk valid dan reliabel. Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada sebuah

angket mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh angket tersebut, sedangkan suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian validitas atau reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pernyataan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dari pernyataan tersebut sudah valid atau reliabel. Jika butir-butir sudah bisa digunakan untuk jadi predictor variabel yang diteliti.

Sebaran Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dilakukan analisa data sebelum dilakukan analisis data yang menggunakan analisis data yang menggunakan analisis Regresi, Korelasi dan Uji t terlebih dahulu dibuat tabel statistik untuk mempermudah atau membantu dalam mengerjakan analisis tersebut.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heterokedastisitas

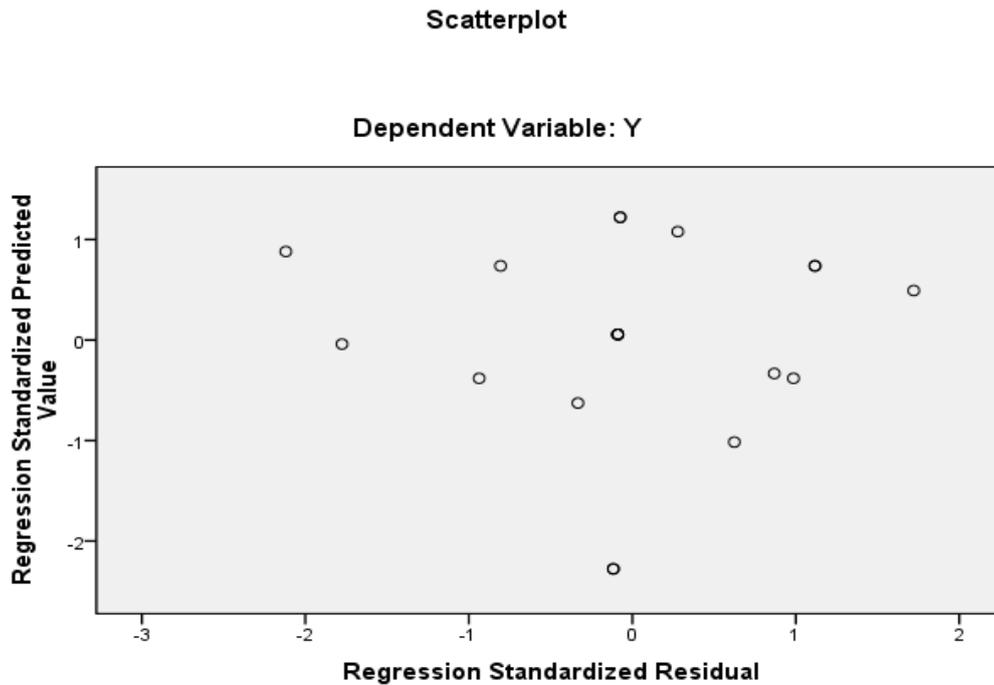
Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien.

Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linear, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homokedastisitas (Gujarati dalam Elmasari, 2010:53).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized.

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, seperti gambar dibawah ini:



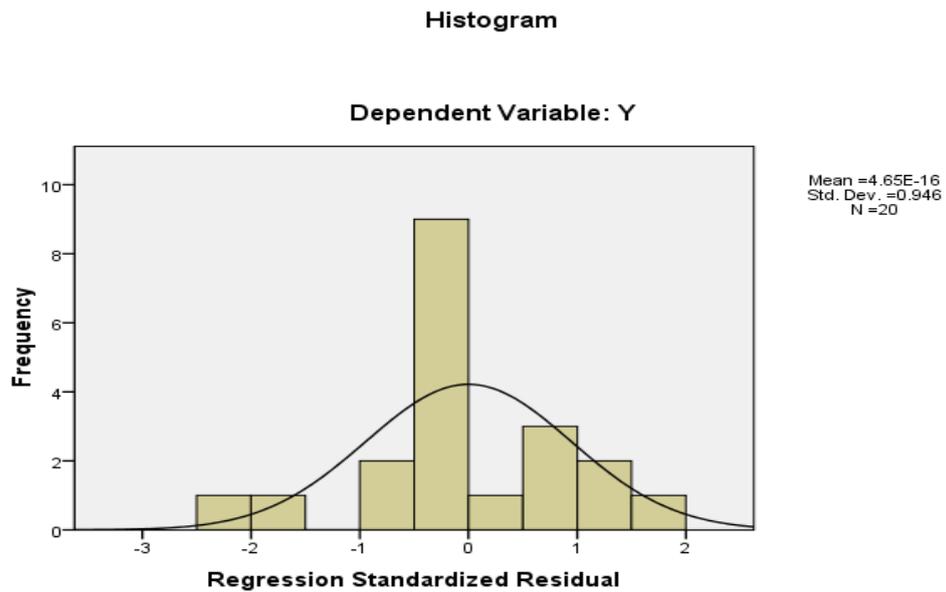
Gambar 5.2 *Scatter Plot*

Dari gambar diatas, dapat dinyatakan “tidak terjadi Heteroskedastisitas” sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji Heteroskedastisitas “terpenuhi”.

b. Uji Normalitas

Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Menurut Gozali (2006) dasar pengambilan keputusan:

- 1) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas, seperti gambar dibawah ini:



Gambar 5.3 Grafik penyebaran indikasi normalitas data

Dari analisa grafik diatas dapat dilihat data penyebaran disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi “normal”.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi gejala autokorelasi yaitu uji Durbin Watson (DW test), uji Langrage Multiplier (LM test), uji statistik Q, dan Run Test. Menurut Santoso (2004), untuk melakukan pengujian autokorelasi dengan melihat tabel D-W, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) $1,65 < DW$, kesimpulannya tidak ada autokorelasi;
- 2) $1,21 \leq DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$, kesimpulannya tidak dapat disimpulkan;
- 3) $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ kesimpulannya terjadi autokorelasi.

Tabel 5.2 Hasil Perhitungan Durbin Watson (DW)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933 ^a	.871	.856	1.040	2.374

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 2,375. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai hitung DW (2,374) >1,65 maka dinyatakan “tidak ada autokorelasi”.

d. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikol dapat melihat nilai tolerance dan lawannya variace inflation factor (VIF). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006): Jika $Tolerance \leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$ maka ada multikolinieritas.

Dari hasil komputer diperoleh nilai VIF Untuk insentif sebesar 0,838, kepuasan kerja sebesar 0,109. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai hitung VIF < 10 maka dapat dinyatakan “tidak ada Multikolinieritas”.

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yakni insentif (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y). Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan komputer program SPSS 21 for Windows. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat sebagaimana berikut:

Tabel 5.3 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.150	1.172		.128	.899
	X1	.873	.178	.838	4.893	.000
	X2	.122	.193	.109	.634	.535

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors : (constant), x1 x2

Sumber: Data primer (diolah)

Dari hasil analisis regresi linier berganda diformulasikan sebagai berikut:

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

$$Y = 0,150 + 0,873X_1 + 0,122X_2$$

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dan model regresi diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk setiap kontribusi dari variabel faktor insentif (X_1) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,873 dengan asumsi bahwa variabel faktor kepuasan kerja (X_2), sebagai konstan. Maka insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,873.
2. Untuk setiap kontribusi dari variabel faktor kepuasan kerja (X_2) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,122 dengan asumsi bahwa variabel faktor insentif (X_1), sebagai konstan. Maka kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,122.

Berdasarkan tabel 5.3 dan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komponen variabel insentif yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 0,873. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Untuk menguji ada tidaknya peran variabel independent secara bersama-sama terhadap dependent dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, begitu juga sebaliknya, hasil perhitungan uji F dapat dilihat sebagaimana berikut:

Tabel 5.4 Hasil perhitungan Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.550	2	62.275	57.538	.000 ^a
	Residual	18.400	17	1.082		
	Total	142.950	19			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil regresi linier berganda (tabel 5.) dapat diketahui bahwa F hitung sebesar $57,538 > F$ tabel sebesar 3,49 maka H_0 ditolak dan H_a diterima Atau dapat dikatakan bahwa variabel *independent* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependent*.

Sedangkan berdasarkan *R Square* sebesar 0,871 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,856 menunjukkan bahwa proporsi kemampuan variabel X_1 dan X_2 , dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 87 % atau bisa dikatakan pengaruhnya sangat kuat. Sedangkan sisanya sebesar 13 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

b. Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Cara pengujiannya adalah dengan melihat nilai t hitung dan nilai t tabel. yakni sebesar 1,980. jika t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, begitupun sebaliknya. Sedangkan untuk melihat signifikansi variabel bebas yakni apabila angka signifikansi < 0,05. Hasil uji t (Parsial) dapat dilihat sebagaimana berikut:

Tabel 5.5 Hasil perhitungan Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.150	1.172		.128	.899
	X1	.873	.178	.838	4.893	.000
	X2	.122	.193	.109	.634	.535

a. Dependent Variable: Y

Sumber data (diolah)

Adapun hasil analisis yang diperoleh dari tabel 5.5. adalah:

1) Faktor Insentif (X_1)

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,893 > t$ tabel sebesar 0,687 artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan apabila melihat angka signifikansi yakni sebesar $0,000 < 0,05$ maka variabel faktor insentif mempunyai pengaruh (signifikan) terhadap kinerja karyawan. H_0 ditolak dan H_a diterima pada variabel faktor insentif. Karena faktor insentif merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kemajuan dan kejayaan perusahaan.

2) Faktor Kepuasan Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung $0,634 < t$ tabel $0,687$ artinya bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan apabila melihat angka signifikansi yakni sebesar $0,54 > 0,05$ maka variabel faktor kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. H_0 diterima

dan H_a ditolak pada variabel faktor kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja bertindak sebagai pembanding terhadap individu ketika karyawan akan memutuskan untuk melakukan kegiatan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Namun secara numerik bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

5.2.3 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis pertama

Hasil pengujian ini berhasil mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel faktor insentif mempunyai pengaruh (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Temuan studi ini konsiste dengan penelitian terdahulu (Agustin 2010) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan atas pemberian insentif terhadap kepuasan kerja, Artinya semakin besar insentif yang diberikan maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil pengujian ini menyatakan bahwa variabel factor kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. H_0 diterima dan H_a ditolak pada variabel faktor kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja bertindak sebagai pembanding terhadap individu ketika karyawan akan memutuskan untuk melakukan kegiatan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Namun secara numerik bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Studi ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Huang 2014) membuktikan bahwa kepuasan kerja adalah mediator dan *Locus of control* merupakan moderator penelitian. Artinya kepuasan kerja kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.3 Luaran yang Dicapai

Hasil penelitian diterbitkan pada *repository* umla. Adapun target capaian penelitian dasar sebagai berikut:

Tabel 5.6 Status Capaian Penelitian Dasar

No	Jenis Luaran		Status Indikator Capaian
			TS ¹⁾
1.	Publikasi Ilmiah ²⁾	Internasional	-
		Nasional terakreditasi	<i>Published</i>
		Repository Umla	
2.	Pemakalah dalam temu ilmiah ³⁾	Internasional	-
		Nasional	-
3.	<i>Invited speaker</i> dalam temu ilmiah ⁴⁾	Internasional	-
		Nasional	-
5.	<i>Visiting Lecturer</i> ⁵⁾	Internasional	-
5.	Hak Kekayaan Intelektual ⁶⁾	Paten	-
		Paten sederhana	-
		Hak cipta	-
		Merek dagang	-
		Rahasia dagang	-
		Desain produk industri	-
		Indikasi geografis	-
		Perlindungan varietas	-
		Perlindungan topografi	-
6.	Buku Ajar (ISBN) ⁸⁾		-

BAB 6
RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA

6.1 Rencana Tahapan Berikutnya

Penelitian ini telah berlangsung pada Maret-Juni 2021, dan Tahap berikutnya akan dilaksanakan sesuai dengan tabel di bawah ini.

Tabel 6. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun ke-1											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Pengumuman Pengusulan Proposal												
2	Penerimaan Pengusulan												
3	Rapat Tim Pengusul												
4	Survei Pendahuluan dan Pengurusan Perizinan Penelitian												
5	Pengumpulan data penelitian												
6	Analisis data dan penyusunan hasil penelitian												
7	Laporan Kemajuan Penelitian												
8	Penyempurnaan laporan hasil penelitian												
9	Laporan akhir/monitoring Ke-II												
10	Perbaikan laporan akhir dari monitoring ke-II												
11	Unggah Laporan akhir												
12	Publikasi Luaran												

Keterangan:

■ : Sudah terealisasi

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Adapun simpulan dari seluruh hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel faktor Insentif (X1) dan faktor kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian uji F secara simultan dihasilkan bahwa variabel faktor insentif (X1) dan faktor kepuasan kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu F_{hitung} sebesar $57,538 > F_{tabel}$ sebesar $3,49$. Maka variabel independent berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent. Sedangkan berdasarkan R Square sebesar $0,871$ dan Adjustested R Square sebesar $0,856$ menunjukkan bahwa proporsi kemampuan variabel X1 dan X2, dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 87% atau bisa dikatakan pengaruhnya sangat kuat. Sedangkan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial dapat diketahui hasil hitungannya adalah bahwa:
 - a. Faktor insentif (X1) berpengaruh dan signifikan dapat ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,893 > t_{tabel}$ sebesar $0,687$ dan angka signifikansi yakni $0,000 < 0,05$.
 - b. Faktor kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan, hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} $0,634 < t_{tabel}$ $0,687$ artinya bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan apabila melihat angka signifikansi yakni sebesar $0,54 > 0,05$ maka variabel faktor kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari nilai koefisien regresi B dapat diketahui bahwa diantara ke dua variabel bebas yakni faktor insentif (X1), sedangkan faktor kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan adalah variabel faktor insentif yakni sebesar $4,893$, dan faktor kepuasan kerja yakni sebesar $0,634$. Jadi berdasarkan nilai tersebut dimana X_1 $4,984 > X_2$ $0,634$ maka hipotesis kedua yang telah dibuat peneliti yaitu variabel bebas yakni insentif(X1) yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UD.Bintang Unggas Desa Kranji, dapat dinyatakan“terbukti”.

7.2 Saran

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih dan jalan keluar bagi karyawan Pada UD Bintang Unggas Kranji Paciran Lamongan agar dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, memberikan wawasan yang lebih baik kepada manajemen perusahaan dalam merancang dan menyesuaikan kebijakan terkait karyawan, seperti sistem kompensasi, program pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja, dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan di UD Bintang Unggas Kranji, dapat memberikan kontribusi positif terhadap daya saing UD Bintang Unggas Kranji Paciran Lamongan dengan memiliki karyawan yang lebih produktif, terlibat, dan puas. Hal-hal yang perlu diperhatikan meliputi menempatkan seseorang yang ahli dan paham tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan untuk analisis mendalam terhadap kebutuhan dan keinginan karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, untuk memastikan program-program pengembangan karyawan dan sistem kompensasi yang ditawarkan sesuai dengan harapan mereka, memastikan sistem kompensasi yang adil dan transparan, yang mempertimbangkan kontribusi dan kinerja karyawan secara objektif. Ini termasuk gaji, insentif, tunjangan, dan manfaat lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I. 2010. **Faktor- Faktor Motivasi yang Memengaruhi Kinerja** Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu.
- Anwar, P, M. (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT.
- Arikunto, S. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI**,
- Armstrong, M. dan Baron, A. 1998. **Manajemen Kinerja**. Realitas baru London: Institute of personalia dan pembangunan.
- Augusty, F. 2006. **Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Bahasa Indonesia**, Yogyakarta: ANDI
- _____, Yogyakarta: ANDI
- Bernadin dan Russel. 1993. **Human Resouce Manajemen**. New jersey: International Editions Upper Suddle River, Prentice Hall.
- Bilson, S. 2003, **Membongkar Kotak Hitam Konsumen**, Jakarta:Gramedia buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Dessler, G. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta :Edisi Kesepuluh Diponegoro.
- Effendy, O. U. 2002. **Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikologis**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Erbasi, A. dan Arat, T. (2012). **“The Effect of Finansial and Non Finansial**
- Ghozali, I. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Edisi
- Gibson, J., et al. (1987) **Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur,**
- Greenberg, J. dan Robert, A. B. 2003. **Behaviour in Organizations**,
- Hadari, N. 2005. **Metode Penelitian Bidang Sosial**. Yogyakarta: Gadjah Mada
- Handoko, H. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Hasibuan, M. S.P. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Howell, W. C. dan Dipboye, R.L. 1986. **Essentials of Industrial and Organizational Psychology**, Dorsey Press, Chichago, IL
- Ilmiah Mahasiswa, Volume 1 Nomor 1 hal 19-27.
- Incentive On Job Satisfaction: An Examination Of Foo d Chain Premises In** Indeks Kelompok GramediaJilid Dua PT Indeks halaman 46.
- Karyawan Pada Pt Gaya Manunggal Kresitama**. Jurnal Fakultas Ekonomi

Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis)¹¹, Jurnal Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

Luthans, F. 2006. **Perilaku Organisasi**, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi

Luthans, F. 2006. **Perilaku Organisasi**, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi

Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.

_____. A. P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marthis, R. L. dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Martoyo, S. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF

Masri, S. & Sofyan, E. 1995, **Metode Penelitian Survei**, Edisi

Mathis, dan Jackson, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi pertama,

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, buku 1 dan

Mazura, 2012. —**Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi**

Moeheriono 2010 **pengukuran kinerja berbasis kompetensi**. bogor penerbit ghalia

indonesia Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta. Proses. Binarupa Aksara, Jakarta. Pustaka

Utama. Remaja Rosda Karya, Bandung Revisi, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.

Robbins, S.P. (2006). **Perilaku Organisasi**. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT

_____, S. P. dan Timoty A. J. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Salemba Empat

Sedarmayanti 2001 **sumber daya manusia dan produktifitas kerja** .jakarta : mandar maju

Siagian, S. P. 2002 kiat meningkatkan produktifitas kerja .jakarta .rineka cipta

Singarimbun, M. 1995 . *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES

Stephen P. R. 1996. **Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi**.

Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung

_____. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.

_____. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta : Alfabeta

Turkey”, Journal International Business Research, vol 5: pp:136-145.

Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition. Allin and Bacon.

A Division of Schuster. Massachusetts. Universitas Guna Dharma. Jakarta University Press.

untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas

Wibowo. 2013. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Rajawali Pers

_____. 2013. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Rajawali Persopuler, Jakarta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*.
Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian

1. Bahan Habis Pakai				
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
				Tahun Sekarang
Bahan	Binder Klip (ATK)	4 Paket	10.000	40.000
Bahan	Jilid Proposal	4 Unit	15.000	60.000
Bahan	Materai 10 Ribu (ATK)	10 Paket	12.000	120.000
Bahan	FD 32 Gb (ATK)	2 Paket	90.000	180.000
Bahan	Binder Klip 260 (ATK)	2 Paket	12.000	24.000
Bahan	Catridge Printer Canon Warna (ATK)	2 Paket	300.000	600.000
Bahan	Catridge Printer Canon Tinta Hitam (ATK)	2 Paket	248.000	496.000
Bahan	Fotokopi Proposal	4 Unit	26.250	105.000
Bahan	Bulpoin FASTER (ATK)	1 Paket	25.000	25.000
Bahan	Map Plastik (ATK)	3 Paket	35.000	105.000
Bahan	Kertas A4 Untuk Mendukung Administrasi Riset (ATK)	5 Paket	55.000	275.000
Bahan	Amplop (ATK)	2 Paket	15.000	30.000
Bahan	Seminar Kit (ATK)	15 Paket	30.000	450.000
Bahan	Kuitansi (ATK)	4 Paket	10.000	40.000
SUB TOTAL (Rp)				2.550.000
2. Pengumpulan Data				
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
				Tahun Sekarang
Pengumpulan Data	Biaya Konsumsi (Konsumsi Rapat Persiapan Wawancara)	3 orang	50.000	150.000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	3 orang	150.000	450.000

Pengumpulan Data	Biaya Konsumsi (izin melakukan Penelitian selama 5 hari 2 dosen dan 1 mahasiswa)	3 orang x 5 hari	40.000	600.000
Pengumpulan Data	Biaya Konsumsi (Snack Responden)	40 orang	25.000	1.000.000
Pengumpulan Data	(Biaya Konsumsi) Konsumsi Rapat Perdana	3 orang	50.000	150.000
SUB TOTAL (Rp)				2.350.000
3. Analisa Data				
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
				Tahun Sekarang
Analisis Data	Honorarium Pengolah Data (Biaya olah data)	2 orang	2.000.000	4.000.000
Analisis Data	Uang harian (Evaluasi Hasil Wawancara 2 dosen dan 1 mahasiswa)	3 orang	50.000	150.000
Analisis Data	Uang harian (evaluasi hasil pengelolaan data 2 dosen dan 1 mahasiswa)	3 orang	50.000	150.000
Analisis Data	Uang harian (rapat seminar hasil)	43 orang	50.000	2.150.000
Analisis Data	Uang harian (Rapat Hasil Evaluasi Wawancara)	3 orang	50.000	150.000
Analisis Data	Uang harian (Rapat Awal Analisis)	3 orang	50.000	150.000
SUB TOTAL (Rp)				6.750.000
4. Pelaporan, Luaran Wajib, Luaran Tambahan				
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Harga Peralatan Penunjang (Rp)
				Tahun Sekarang

Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Uang harian rapat di luar kantor (HR lembur)	3 orang	100.000	300.000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya Konsumsi Rapat (Lembur 5 hari 2 dosen 1 mahasiswa)	3 orang x 5 hari	60.000	900.000
SUB TOTAL (Rp)				1.200.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SETIAP TAHUN (Rp)				12.850.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SELURUHNYA (Rp)				12.850.000

Lampiran 2. Realisasi Anggaran Penelitian Tahap Pertama

Dana yang masuk senilai Rp. 12.850.000,-

1. Bahan Habis Pakai					
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	RAB Harga Peralatan Penunjang (Rp)	Realisasi
				Tahun Sekarang	Tahun Sekarang
Bahan	Binder Klip (ATK)	4 Paket	10.000	40.000	40.000
Bahan	Jilid Proposal	4 Unit	15.000	60.000	60.000
Bahan	Materai 10 Ribu (ATK)	10 Paket	12.000	120.000	120.000
Bahan	FD 32 Gb (ATK)	2 Paket	90.000	180.000	180.000
Bahan	Binder Klip 260 (ATK)	2 Paket	12.000	24.000	24.000
Bahan	Catridge Printer Canon Warna (ATK)	2 Paket	300.000	600.000	600.000
Bahan	Catridge Printer Canon Tinta Hitam (ATK)	2 Paket	248.000	496.000	496.000
Bahan	Fotokopi Proposal	4 Unit	26.250	105.000	105.000
Bahan	Bulpoin FASTER (ATK)	1 Paket	25.000	25.000	25.000
Bahan	Map Plastik (ATK)	3 Paket	35.000	105.000	105.000
Bahan	Kertas A4 Untuk Mendukung Administrasi Riset (ATK)	5 Paket	55.000	275.000	275.000
Bahan	Amplop (ATK)	2 Paket	15.000	30.000	30.000
Bahan	Seminar Kit (ATK)	15 Paket	30.000	450.000	450.000
Bahan	Kuitansi (ATK)	4 Paket	10.000	40.000	40.000
SUB TOTAL (Rp)				2.550.000	2.550.000
2. Pengumpulan Data					
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	RAB Harga Peralatan Penunjang (Rp)	Realisasi

				Tahun Sekarang	Tahun Sekarang
Pengumpulan Data	Biaya Konsumsi (Konsumsi Rapat Persiapan Wawancara)	3 orang	50.000	150.000	150.000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	3 orang	150.000	450.000	450.000
Pengumpulan Data	Biaya Konsumsi (izin melakukan Penelitian selama 5 hari 2 dosen dan 1 mahasiswa)	3 orang x 5 hari	40.000	600.000	600.000
Pengumpulan Data	Biaya Konsumsi (Snack Responden)	40 orang	25.000	1.000.000	1.000.000
Pengumpulan Data	(Biaya Konsumsi) Konsumsi Rapat Perdana	3 orang	50.000	150.000	150.000
SUB TOTAL (Rp)				2.350.000	2.350.000

3. Analisa Data

Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	RAB Harga Peralatan Penunjang (Rp)	Realisasi
				Tahun Sekarang	Tahun Sekarang
Analisis Data	Honorarium Pengolah Data (Biaya olah data)	2 orang	2.000.000	4.000.000	4.000.000
Analisis Data	Uang harian (Evaluasi Hasil Wawancara 2 dosen dan 1 mahasiswa)	3 orang	50.000	150.000	150.000
Analisis Data	Uang harian (evaluasi hasil pengelolaan data 2 dosen)	3 orang	50.000	150.000	150.000

	dan 1 mahasiswa)				
Analisis Data	Uang harian (rapat seminar hasil)	43 orang	50.000	2.150.000	2.150.000
Analisis Data	Uang harian (Rapat Hasil Evaluasi Wawancara)	3 orang	50.000	150.000	150.000
Analisis Data	Uang harian (Rapat Awal Analisis)	3 orang	50.000	150.000	150.000
SUB TOTAL (Rp)				6.750.000	6.750.000
4. Pelaporan, Luaran Wajib, Luaran Tambahan					
Material	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	RAB Harga Peralatan Penunjang (Rp)	Realisasi
				Tahun Sekarang	Tahun Sekarang
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Uang harian rapat di luar kantor (HR lembur)	3 orang	100.000	300.000	300.000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya Konsumsi Rapat (Lembur 5 hari 2 dosen 1 mahasiswa)	3 orang x 5 hari	60.000	900.000	900.000
SUB TOTAL (Rp)				1.200.000	1.200.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SETIAP TAHUN (Rp)				12.850.000	12.850.000
TOTAL ANGGARAN YANG DIPERLUKAN SELURUHNYA (Rp)				12.850.000	12.850.000

Lampiran 3. Susunan Organisasi dan Pembagian Tugas Tim Peneliti

No	Nama/NIDN	InstansiAsal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
1	Noer Rafikah Zulyanti, S.Sos., MA/ 0716097801	Universitas Muhammadiyah Lamongan	Manajemen	15 jam (Rincian: 1 Hari = 3 Jam Masa Kerja 5 Hari dalam 1 Minggu)	1. Menyusun Latar Belakang 2. Komparasi Studi Literatur 3. Merencanakan Pengambilan Data 4. Pengumpulan Data/ Pengukuran 5. Analisis Data 6. Kesimpulan dan Verifikasi 7. Publikasi Luaran Jurnal
2	Devi Febrianti, S.E., M.S.A/0709029203	Universitas Muhammadiyah Lamongan	Akuntansi	10 Jam (Rincian: 1 Hari = 2 Jam Masa Kerja 5 Hari dalam 1 Minggu)	1. Merencanakan Pengambilan Data 2. Pengumpulan Data/ Pengukuran 3. Analisis Data 4. Kesimpulan dan Verifikasi
3	Amirul Mukminin/ 2001020031	Universitas Muhammadiyah Lamongan	Akuntansi	10 Jam (Rincian: 1 Hari = 2 Jam Masa Kerja 5 Hari dalam 1 Minggu)	1. Merencanakan Pengambilan Data 2. Pengumpulan Data/ Pengukuran 3. Analisis Data 4. Kesimpulan dan Verifikasi

Lampiran 4. Biodata Ketua dan Anggota

A. Identitas Diri (Ketua Pengusul)

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Noer Rafikah Zulyanti, S.Sos., MA
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIP/NIK	19780916 202308 260
5	NIDN	0716097801
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Lamongan, 16 September 1978
7	E-mail	rafikahalie@gmail.com
8	Nomor Telepon/HP	081230030999
9	Alamat Kantor	Jl. Raya Plalangan Plosowahyu KM 2
10	Nomor Telepon/Fax	(0322)322356
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1= 0 orang
12	Mata Kuliah yang Diampu	Kewirausahaan Manajemen Strategi UKM Ekonomi Managerial Matematika Ekonomi dan Bisnis

B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Brawijaya	Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Bidang Ilmu	Administrasi Niaga	Magister Administrasi Bisnis
Tahun Masuk-Lulus	1997-2001	2011-2013

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan penelitian dosen pemula tahun 2021.

Lamongan, 13 Maret 2021
Ketua



(Noer Rafikah Zulyanti, S.Sos., MA)

A. Identitas Diri (Anggota 1)

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Devi Febrianti, S.E., M.S.A
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Tenaga Pendidik
4	NIP/NIK	19920209 202001 131
5	NIDN	0709029203
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Pasuruan, 9 Februari 1992
7	E-mail	devifebrianti92@gmail.com
8	Nomor Telepon/HP	085649659570
9	Alamat Kantor	Jl. Raya Plalangan Plosowahyu KM 2
10	Nomor Telepon/Fax	(0322)322356
11	Lulusan yang Telah Dihilangkan	S-1= 0 orang
12	Mata Kuliah yang Diampu	Matematika Ekonomi I Sistem Informasi Akuntansi Statistika II Akuntansi Keuangan Menengah Pengantar Akuntansi II Metode Penelitian Analisis Laporan Keuangan Analisis Investasi dan Manajemen Portofolio

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Muhammadiyah Malang	Universitas Brawijaya
Bidang Ilmu	Akuntansi	Magister Akuntansi
Tahun Masuk-Lulus	2010-2014	2016-2018
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	“Pengaruh Faktor-Faktor Penentu Kebijakan Struktur Modal Terhadap <i>Leverage</i> : Pendekatan <i>Pecking Order Theory</i> ” (Studi Empiris pada Perusahaan <i>Property</i> dan <i>Real Estate</i> yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010 sampai 2012)	Technoly Acceptance Model sebagai Prediktor Penggunaan SIMDA
Nama Pembimbing/Promotor	Dra. Ratna Utami, M.M. Dra. Sri Nastiti, M.M.	Dr. Bambang Hariadi, SE., M.Ec., CPA., Ak. Dr. Zaki Baridwan, Ak., CA., CPA

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan penelitian dosen pemula tahun 2021.

Lamongan, 13 Maret 2021
Anggota



(Devi Febrianti, S.E., M.S.A)

A. Identitas Diri (Anggota 2)

1	Nama Lengkap	Amirul Mukminin
2	Jenis Kelamin	Laki-laki
3	NIM	2001020031
4	Instansi	Universitas Muhammadiyah Lamongan
5	Mata Kuliah yang Diampu	Akuntansi

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi. Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan Penugasan penelitian dosen pemula tahun 2021.

Lamongan, Maret 2021

Anggota



(Amirul Mukminin)