

PENGARUH GAJI DAN INSENTIF KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA GEDUNG WANITA RAJAWALI PALEMBANG

Eni Cahyani
Dosen Politeknik

ABSTRAK

Penelitian ini menguji Untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada gedung wanita rajawali Palembang. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif adalah metode analisa yang tidak hanya menggambarkan tetapi juga menguraikan dan mengambil kesimpulan yang tidak terlalu jauh dari data yang diperoleh.

Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan. ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesisnya terbukti dan dari hasil persamaan regresi linier berganda dengan nilai koefisien 0,072 dan 0,111 menunjukkan bahwa Gaji dan Insentif berpengaruh positif dengan Prestasi Kerja Karyawan. Dimana semakin baik pelaksanaan Gaji dan Insentif Karyawan maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan dapat maeningkatkan prestasi kerja karyawan

Kata Kunci: *Gaji, Insentif dan Prestasi kerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan diharapkan dapat memperoleh laba yang maksimum. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang tidak menguntungkan, memaksa para pengusaha untuk selalu giat berusaha agar perusahaan mampu menghasilkan laba yang maksimal. Untuk mencapai laba yang maksimal, setiap perusahaan dalam melakukan kegiatannya tidak terlepas dari peran sumber daya-sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, salah satunya adalah manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi kelancaran dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

Gedung Wanita Rajawali merupakan gedung yang di kelola dan disewakan oleh usaha perseorangan . Pengelolaan bisa digunakan ceremony yang dilengkapi dengan wedding, catering, dan perlengkapan pelaminan, baju pengantin, mobil pengantin, taman dekor pelaminan, organ, penyanyi dan penari. Gedung wanita rajawali ini dikelola secara perorangan oleh Bapak Robert Yudha Titaley dengan jumlah karyawan sebanyak 32 orang. Untuk menumbuhkan dan meningkatkan motivasi para karyawan, maka seorang manajer harus mampu meningkatkan

produktivitas karyawannya agar lebih bersemangat dan giat dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun yang dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan diantaranya adalah pemberian upah atau gaji yang sesuai. Maksud dari gaji dan insentif dalam penelitian ini adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, yang berguna sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Sedangkan faktor lain yang juga dimungkinkan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja adalah gaji dan insentif. Adanya Gaji dan insentif ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian gaji dan insentif sangat penting dan perlu mendapat perhatian, karena hal ini sangat berpengaruh erat dengan prestasi kerja karyawan suatu perusahaan.

Prestasi kerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting karena prestasi kerja dapat menjadi indikator kemajuan suatu perusahaan. Prestasi kerja dapat didefinisikan hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:9).

Hal ini dipengaruhi oleh masa kerja dan posisi karyawan tersebut. Mengingat pentingnya pengaruh faktor gaji dan intensif dalam peningkatan prestasi kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul: **“PENGARUH GAJI DAN INSENTIF KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA GEDUNG WANITA RAJAWALI PALEMBANG”**

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian di gedung wanita rajawali Palembang antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada gedung wanita rajawali Palembang
2. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan mempengaruhi gaji dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada gedung wanita rajawali Palembang

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti” (p. 118). Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993), “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang” (p. 218).

Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja.

Pernyataan di atas juga didukung oleh pendapat Mathis dan Lackson (2002), “Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi” (p. 165).

2.2 Peranan Gaji

Menurut Poerwono (2002) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu :

- a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager, Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.
- b. Aspek penerima kerja, Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.3 Fungsi Penggajian

Menurut Komaruddin (2005) fungsi gaji bukan hanya membantu manager personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu (p. 164) :

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

2.4 Tujuan Penggajian

Menurut Hasibuan (2002) tujuan penggajian, antara lain :

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh pemerintah

2.5 Pengertian 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. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:117), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Sementara itu, Siagian (2010:268) juga menjelaskan bahwa “insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya”. Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai. Di mana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

2.6 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Panggabean (2010 : 89) tujuan insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada

karyawan. Selanjutnya Ranupandojo dan Suad Husnan (2010 : 162) dalam bukunya Manajemen Personalia bahwa tujuan pemberian insentif adalah :

- a. Mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan,
- b. Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktifitas,
- c. Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja karyawan yang utuh,
- d. Untuk meningkatkan OutPut,
- e. Menambah penghasilan dari pada karyawan.

Dalam suatu perusahaan setiap karyawan dalam melakukan suatu kegiatan mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut disebabkan karena kebutuhan manusia bermacam-macam dan selalu merasa tidak puas dalam keadaannya sekarang. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya maka diperlukan penghasilan tambahan bagi karyawan. Sehingga hal tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan sebuah perusahaan.

Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata. Karena tujuan perusahaan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan maka perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan tersebut.

2.7 Jenis – jenis Insentif

Menurut pendapat Hasibuan (2012: 195) ada dua macam bentuk insentif yaitu “insentif material” (material insentif) dan “insentif non material” (non material insentif)

- a. Material Insentif adalah material sebuah imbalan prestasi yang diberikan, yang termasuk dalam material insentif adalah upah, barang-barang dan yang sejenisnya,
- b. Non Material Insentif adalah motivasi yang tidak berbentuk materi, yang termasuk non material insentif adalah penempatan yang tepat, latihan yang sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, program penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan yang sejenisnya.

Selain pendapat diatas, untuk memotivasi karyawan agar lebih berprestasi Manullang (2009:150) menjelaskan insentif dapat dikelompokkan menjadi 3 golongan dan dapat disarikan sebagai berikut :

- a. Material Incentive adalah Segala daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang,
- b. Semi Material Incentive adalah Semua jenis perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, meliputi: penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, turut sertanya wakil-wakil pegawai dalam mengambil keputusan perusahaan, kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang : perusahaan, fasilitas- fasilitas tentang rekreasi, penjagaan kesehatan perusahaan dan sebagainya.
- c. Non Material Incentive pada hakekatnya adalah sikap pimpinan terhadap bawahannya, pegawai harus mempunyai kepercayaan terhadap atasannya. Sikap pimpinan akan memberikan kegairahan bekerja kepada pegawai seperti mempunyai sifat kejujuran dan tidak mementingkan diri sendiri.

2.8 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:9).

Prestasi merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain (pekerjaan itu berharga). Pengertian prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik. Artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang

telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.

2.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja yaitu

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antar pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja bawahan.
- 2) Kepuasan para pekerja terhadap Tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- 3) Terdapatnya suatu rencana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya, organisasi apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaannya.
- 4) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan internal lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahagiakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

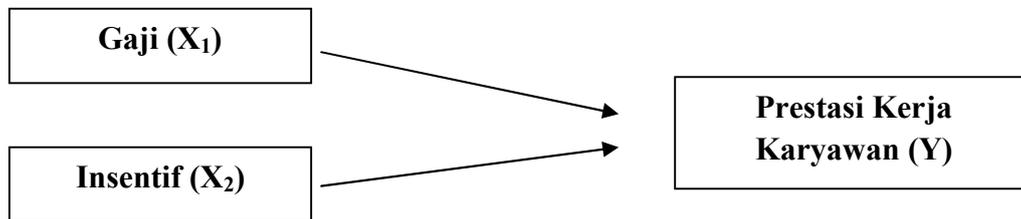
Seseorang mempunyai prestasi kerja yang baik akan mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan itu dirasakan ada dan memadai maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam posisi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Di lain pihak bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja yang akan datang. Bagaimanapun juga kepuasan kerjaperlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasi yang diciptakan.

2.10 Kerangka fikir

Konsep Kerangka pemikiran adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial. Menurut

Singarimbun (2010 : 33), konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi. Untuk mendapatkan batasan-batasan yang lebih jelas

mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka definisi konsep yang digunakan dalam pengertian ini adalah :



Gambar-1

Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), dimana Gaji (X_1) dan Insentif (X_2) sebagai variabel bebas (X) sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

2.11 Hipotesis

Berkaitan dengan permasalahan pokok yang dihadapi perusahaan, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan tersebut adalah :

“ Ada Pengaruh Faktor Gaji dan Insentif Secara Simultan dan Partial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Gedung Wanita Rajawali Palembang ”

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

. Penelitian ini dilakukan Pada Gedung Wanita Jalan Rajawali Lrg. KakaK Tua No.31 Palembang

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2007:61) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu Dalam penelitian ini Semua karyawan gedung rajawali palaembang adalah populasi dimana jumlah seluruhnya 32 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2007:64) Sampel adalah Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil untuk diteliti dan juga dianggap mewakili keseluruhan (Gujarati, 2007). Yang menjadi sampel adalah karyawan gedung wanita rajawali di kota Palembang berjumlah 32 orang

3.3 Data yang digunakan

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner dan waktu pengembalian kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuesioner diantar langsung ke perusahaan, dimana teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui pengiriman kuisioener lewat pos karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mempergunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan

Disini penulis mendapatkan data atau keterangan dengan cara membaca literatur-literatur, tulisan ilmiah, media massa, laporan-laporan maupun publikasi lainnya yang menjadi pedoman dalam penulisan ini

b. Studi Lapangan

Penelitian yang dilakukan oleh penulis secara langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian dalam penulisan skripsi ini. Dalam studi lapangan ini guna memperoleh data dan informasi yang relevan dengan permasalahan proposal skripsi ini, dengan cara :

Wawancara, yaitu dengan cara melakukan tatap muka secara langsung pada pimpinan Gedung wanita rajawali Palembang :

- 1) wewenang untuk memberikan informasi dan data yang relevan dengan masalah dalam penulisan skripsi ini.
- 2) Observasi, yaitu dengan cara mengamati secara langsung kejadian-kejadian yang terjadi baik dalam proses produksi maupun kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis yang penulis gunakan dalam skripsi ini adalah metode deskriptif adalah metode analisa yang tidak hanya menggambarkan tetapi juga menguraikan dan mengambil kesimpulan yang tidak terlalu jauh dari data yang diperoleh.

3.6 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sah dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson : 2005: 58). Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Uji validitas dan reabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data. Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan reliabilitas koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data . Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

b. Metode Regresi Linier Berganda

Dalam mengetahui hubungan pengaruh antara gaji dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (Variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam sugiono. (2009:277), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y = Variabel dependen, yaitu Prestasi Kerja Karyawan
 - X₁ = Variabel Independen, yaitu Gaji
 - X₂ = Variabel Independen, yaitu Insentif
 - A = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ dan X₂ sama dengan nol
 - b₁ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₁ dengan menganggap X₂ konstan
 - b₂ = Koefisien regresi parsial mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₂ dengan menganggap X₁ konstan
- c. *Koefisien determinasi (r²)*, digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable X terhadap Y

d. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana Fhitung > Ftabel, maka H₁ diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila Fhitung < Ftabel, maka H₀ diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika sig > α (0,05), maka H₀ diterima H₁ ditolak

Jika sig < α (0,05), maka H₀ ditolak H₁ diterima

e. Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel berikutnya. Dimana Ttabel > Thitung, H₀ diterima. Dan jika Ttabel < Thitung, maka H₁ diterima, begitupun jika sig > α (0,05), maka H₀ diterima H₁ ditolak dan jika sig < α (0,05), maka H₀ ditolak H₁ diterima.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Distribusi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Gedung Wanita Rajawali

Palembang keseluruhan populasinya berjumlah **32 karyawan**. Dari jumlah tersebut sampel yang diambil juga sebesar **32 karyawan**.

4.2 Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengaruh pemberian gaji dan insentif karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada gedung wanita rajawali palembang. Adapun data yang diambil dari kuesioner diolah menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution). Keluaran dari data tersebut diharapkan akan memberikan informasi dan akan dilakukan analisis data serta pembahasan pada bab ini. Diharapkan dari analisis dan pembahasan tersebut dapat menjawab permasalahan dalam rumusan masalah.

Sebelum dilakukan pembahasan lebih lanjut mengenai pengaruh gaji dan insentif karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada gedung wanita rajawali palembang, terlebih dahulu akan dilakukan beberapa pengujian, yaitu uji validitas dan uji variabel. Variabel yang akan diuji tersebut adalah variabel bebas (Independent variabel) yaitu Rekrutment dan Seleksi sedangkan variabel terikat (dependent) yaitu prestasi kerja

karyawan pada gedung wanita rajawali palembang.

- Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam pembahasan profil responden ditetapkan 32 responden. Dimana perlu ditambahkan penyebaran kuesioner kepada responden yang menunjukkan bahwa semua responden telah mengembalikan kuesioner dan telah diisi secara lengkap dan benar. Kemudian perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil reponden maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir dan berdasarkan lama kerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut ini :

- Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin (gender)

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan.

Adapun deskripsi profil responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui profil responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 6 berikut ini :

Tabel -1

Responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*)

No.	Jenis Kelamin	Frekwensi (Orang)	Persentasi (%)
01	Laki-Laki	18	93,75
02	Perempuan	14	3,125
	Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Rajawali Palembang 2016

Berdasarkan tabel-1 deskripsi responden menurut jenis kelamin (gender) menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak didominasi laki-laki jika dibandingkan dengan perempuan.

- Deskripsi profil responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang pengalaman, apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi. Data mengenai responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel -7 berikut ini :

Tabel -2
Responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Orang)	Persentasi (%)
01.	SMU	30	93,75
02.	S ₁	1	3,125
03.	S ₂	1	3,125
	Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Rajawali Palembang

Dari Data tabel-2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sebagian besar karyawan Gedung Wanita Rajawali Palembang menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMU berjumlah 30 orang atau 93,75% , S₁ berjumlah 1 orang dengan persentase 3.125% dan S₂ berjumlah 1 orang dengan persentase 3.125% .

- *Deskripsi profil responden berdasarkan usia*

Usia seorang karyawan sangat menentukan prestasi kerja secara keseluruhan.

karyawan dengan usia relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda. Data mengenai responden menurut umur dapat dilihat pada tabel -3 berikut ini :

Tabel 3.
Responden berdasarkan usia

No.	Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Orang)	Persentasi (%)
01.	< 20 Tahun	2	6,25
02.	21-30 Tahun	5	15,625
03.	31-40 Tahun	15	46,875
04.	41-50 Tahun	10	31,25
	Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Rajawali Palembang

Dari Tabel-3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan gedung wanita rajawali Palembang yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berusia sekitar 31-40 tahun yaitu berjumlah 15 orang atau 46,875 %, karyawan yang berusia 21-30 tahun berjumlah 5 orang atau 15,625%, karyawan

yang berusia 41-50 tahun berjumlah 10 orang atau 31,25% yang paling sedikit adalah karyawan yang berusia 20 tahun yang berjumlah 2 orang atau 6,25%.

- *Deskripsi profil responden berdasarkan Masa Kerja*

Tabel -4
Responden berdasarkan masa kerja

No.	Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Orang)	Persentasi (%)
01.	1 – 5 Tahun	5	6,25
02.	6-10 Tahun	2	15,625
03.	11-15 Tahun	15	46,875
04.	16-20 Tahun	10	31,25
	Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Rajawali Palembang

Dari Tabel-4 dapat dilihat bahwa masa kerja antara 1-5 tahun adalah sebagian besar karyawan Gedung Wanita Rajawali Palembang yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 5 orang atau sebesar 6,25%, karyawan yang bekerja antara 6-10 tahun berjumlah 2 orang atau 15,625% dan 11-15 tahun adalah masing-masing 15 orang atau 46,876% dan karyawan yang masa kerja berkisar 16-20 tahun sebanyak 10 orang atau 31,25%.

Rekapitulasi Jawaban Responden

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan dalam memberikan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaan

yang mereka hasilkan. Dimana dengan meningkatkan prestasi kerja dihasilkan, maka perlunya setiap perusahaan memperhatikan masalah gaji dan insentif karyawannya karena hal ini sangat mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan.

Masalah gaji dan insentif adalah salah satu upaya yang dilakukan dalam memperoleh semangat kerja karyawan, sebab dengan adanya gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya maka akan memberikan dampak yang baik bagi pekerjaan karyawannya.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut diatas, akan dapat disajikan persepsi responden mengenai pengaruh Gaji dan insentif karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada gedung wanita rajawali Palembang.

Tabel-5
Distribusi Frekuensi Pernyataan Mengenai Gaji dan Insentif
Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

VARIABEL DEPENDEN PENGARUH GAJI DAN INSENTIF KARYAWAN (X)

1. Variabel Gaji (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan			5	14	13
2.	Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini didalam perusahaan			1	15	16
3.	Gaji diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan				20	12
4.	Gaji langsung yang saya terima sesuai dengan lamanya bekerja			3	10	19

Variabel Insentif (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan				14	18
2.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan			1	15	16
3.	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan efektif			1	17	14
4.	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan efisien			3	19	10

Tabel.-6
Persepsi Jawaban Responden Mengenai Gaji dan Insentif
Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Variabel Gaji (X₁)

1. Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan

Pernyataan	Gaji	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	40,625
Setuju	14	43,75
Kurang Setuju	5	15,625
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-11 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 40,625%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 43,75% dan responden yang mengatakan kurang setuju berjumlah 5 orang atau 15,625%.. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

2. Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini didalam perusahaan

Pernyataan	Gaji	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	16	50
Setuju	15	46,875
Kurang Setuju	1	3,125
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Dari Tabel-11 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau sebesar 50%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 46,875% dan responden yang mengatakan kurang setuju berjumlah 1 orang atau 3,125%.. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

3. Gaji diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan

Pernyataan	Gaji	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	12	37,5
Setuju	20	62,5
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-11 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 37,5%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 62,5% .Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

4. Gaji langsung yang saya terima sesuai dengan lamanya bekerja

Pernyataan	Gaji	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	59,375
Setuju	10	31,25
Kurang Setuju	3	9,375
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-11 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau sebesar 59,375%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 31,25% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 3 orang atau 9,375. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

Variabel Insentif (X₂)

1. Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan

Pernyataan	Insentif	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	18	56,25
Setuju	14	43,75
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-11 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau sebesar 56,25%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 43,75% . Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

2. Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan

Pernyataan	Insentif	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	16	50
Setuju	15	46,875
Kurang Setuju	1	3,125
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-11 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau sebesar 50%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau sebesar 46,875% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau 3,125. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

3. Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan efektif

Pernyataan	Insentif	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	43,75
Setuju	17	53,125

Kurang Setuju	1	3,125
Tidak Setuju	-	
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Dari Tabel-11 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 43,75%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau sebesar 53,125% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang atau 3,125. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

4. Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan efisien

Pernyataan	Insentif	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	31,25
Setuju	19	59,375
Kurang Setuju	3	9,375
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-11 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 31,25%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau sebesar 59,375% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 3 orang atau 9,375. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

Tabel- 7 Distribusi frekuensi pernyataan mengenai Prestasi Kerja Karyawan
VARIABEL INDEPENDENT PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)
Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Karyawan datang tepat waktu.	-	-	5	12	15
2.	Karyawan yang baik adalah yang bekerja sesuai dengan peraturan yang ada	-	-	5	13	14
3.	Karyawan memerlukan ketrampilan khusus dalam melaksanakan tugasnya	5	2	7	13	5
4.	Setiap karyawan mempunyai kemampuan untuk merubah diri menjadi lebih baik	-	-	10	10	12
5.	Karyawan selalu meneliti kembali hasil pekerjaanya sebelum diserahkan kepada pimpinan	-	-	5	13	14
6.	Dalam melaksanakan tugas karyawan suka mendengarkan kritik dan saran dari karyawan lainnya.	-	8	10	11	3
7.	Dengan kepribadian yang berbeda-beda karyawan sulit menyesuaikan diri	-	6	13	11	2
8.	Mutu kerja karyawan dapat dilihat dari kepribadian dan cara kerjanya.	4	5	12	9	2
9.	Karyawan melaksanakan tugas tambahan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	3	3	12	10	4
10.	Karyawan selalu merasa kualitas kerjanya semakin baik.		5	10	13	4
11.	Adanya teguran bagi karyawan yang sering izin.		3	9	10	6
12.	Pemberian sangsi bagi karyawan yang tidak aktif.	6	6	7	9	4
13.	Karyawan saling mengingatkan apabila ada karyawan	2	4	7	7	12

	yang sering datang terlambat.					
14.	Karyawan yang sering terlambat diberi tugas tambahan.	7	3	8	13	1
15.	Karyawan diwajibkan lembur apabila pekerjaan belum selesai.	3	5	6	12	6
16.	Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal	2	4	10	12	4
17.	Karyawan melempar tanggungjawab kepada karyawan lainnya	2	9	4	13	4
18.	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan melaporkan hasilnya pada pimpinan.	1	6	9	4	12

Tabel-8 Persepsi jawaban responden mengenai gaji dan insentif karyawan terhadap prestasi kerja karyawan

1. Karyawan datang tepat waktu.

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	46,875
Setuju	12	37,5
Kurang Setuju	5	15,625
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau sebesar 46,875%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 37,5% dan responden yang mengatakan kurang setuju berjumlah 5 orang atau 15,625%.. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif

2. Karyawan yang baik adalah yang bekerja sesuai dengan peraturan yang ada

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	43,75
Setuju	13	40,625
Kurang Setuju	5	15,625
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 43,75%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 40,625% dan responden yang mengatakan kurang setuju berjumlah 5 orang atau 15,625%.. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif

3. Karyawan memerlukan ketrampilan khusus dalam melaksanakan tugasnya

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	5	15,625
Setuju	13	40,625
Kurang Setuju	7	15,625

Tidak Setuju	2	-
Sangat Tidak Setuju	5	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau sebesar 15,625%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 40,625% , kemudian responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang atau 21,875% . Kemudian responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 6,25% dan responden yang menjawab sangat btidak setuju berjumlah 5 orang atau 15,625%. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

4. Setiap karyawan mempunyai kemampuan untuk merubah diri menjadi lebih baik

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	12	37,5
Setuju	10	31,25
Kurang Setuju	10	31,25
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 37,5%, kemudian responden yang menjawab setuju dan kurang setuju berjumlah 10 orang atau sama-sama sebesar 31,25%. Setiap karyawan mempunyai kemampuan untuk merubah diri menjadi lebih baik

5. Karyawan selalu meneliti kembali hasil pekerjaanya sebelum diserahkan kepada pimpinan

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	43,75
Setuju	13	40,625
Kurang Setuju	5	15,625
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 43,75%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 40,625% dan responden yang menjawab kurang bsetuju sebanyak 5 orang atau sebesar 15,625%. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif

6. Dalam melaksanakan tugas karyawan suka men dengarkan kritik dan saran dari karyawan lainnya.

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	3	43,75
Setuju	11	40,625
Kurang Setuju	10	15,625
Tidak Setuju	8	-

Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau sebesar 9,375%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau sebesar 34,375% dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 31,25%. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif

Tabel-7 Dengan kepribadian yang berbeda-beda karyawan sulit menyesuaikan diri

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	2	6,25
Setuju	11	34,375
Kurang Setuju	13	3,125
Tidak Setuju	6	18,75
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 6,25%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau sebesar 34,375% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 3,125% dan yang menjawab tidak setuju ada 6 orang atau sebesar 18,75% . Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

1. Mutu kerja karyawan dapat dilihat dari kepribadian dan cara kerjanya.

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	59,375
Setuju	10	31,25
Kurang Setuju	3	9,375
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau sebesar 59,375%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 31,25% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 3 orang atau 9,375. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

2. Karyawan melaksanakan tugas tambahan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	4	12,5
Setuju	10	31,25
Kurang Setuju	12	37,5
Tidak Setuju	3	9,375
Sangat Tidak Setuju	3	9,375
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali P alembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau sebesar 12,5%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 31,25% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 12 orang atau 37,5. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

3. Karyawan selalu merasa kualitas kerjanya semakin baik

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	59,375
Setuju	10	31,25
Kurang Setuju	3	9,375
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau sebesar 59,375%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 31,25% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 3 orang atau 9,375. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

4. Adanya teguran bagi karyawan yang sering izin.

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	6	18,75
Setuju	10	31,25
Kurang Setuju	9	28,125
Tidak Setuju	3	9,375
Sangat Tidak Setuju	4	12,5
Jumlah	32	100%

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 18,75%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 31,25% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 9 orang atau 28,125. Kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 3 orang atau sebesar 9,375% dan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 4 orang atau sebesar 12,5. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

12. Pemberian sanksi bagi karyawan yang tidak aktif.

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	4	12,5
Setuju	9	28,125
Kurang Setuju	7	21,875
Tidak Setuju	6	18,75
Sangat Tidak Setuju	6	18,75
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau sebesar 12,5%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau sebesar 28,125% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 7 orang atau sebesar 21,875. Kemudian responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 18,75% dan yang menjawab

sangat tidak setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 18,75 juga. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

13. Karyawan saling mengingatkan apabila ada karyawan yang sering datang terlambat

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	12	37,5
Setuju	7	21,875
Kurang Setuju	7	21,875
Tidak Setuju	4	12,5
Sangat Tidak Setuju	2	6,25
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 37,5%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau sebesar 21,875% dan yang menjawab kurang setuju juga berjumlah 7 orang atau sebesar 21,875. Respondenn yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,25%. Jadi responden yang menjawab mayoritas ke arah positif.

14. Karyawan yang sering terlambat diberi tugas tambahan.

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	59,375
Setuju	10	31,2
Kurang Setuju	3	9,375
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau sebesar 59,375%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 31,25% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 3 orang atau 9,375. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

15. Karyawan diwajibkan lembur apabila pekerjaan belum selesai.

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	6	18,75
Setuju	12	37,5
Kurang Setuju	5	15,625
Tidak Setuju	3	9,375
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 18,75%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 37,55% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 5 orang atau 15,625%. Jdan yang maenjawab sangatb tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 9,375% . Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

16. Karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	4	12,5
Setuju	12	37,5
Kurang Setuju	10	31,25
Tidak Setuju	4	12,5
Sangat Tidak Setuju	2	6,25
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau sebesar 12,5%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 37,5% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 10 orang atau sebesar 31,25%. Kemudian responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau sebesar 12,5% dan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 6,25%. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

17. Karyawan melempar tanggungjawab kepada karya wan lainnya

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	4	12,5
Setuju	13	40,62
Kurang Setuju	4	12,5
Tidak Setuju	9	28,125
Sangat Tidak Setuju	2	6,25
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau sebesar 12,5%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau sebesar 40,625% dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 4 orang atau sebesar 12,5 dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 2 orang atau sebesar 6,25%. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

18. Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan melaporkan hasilnya pada pimpinan

Pernyataan	Prestasi	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	12	37,5
Setuju	4	12,5
Kurang Setuju	9	28,125
Tidak Setuju	6	18,75
Sangat Tidak Setuju	1	3,125
Jumlah	32	100%

Sumber : Gedung Wanita Rajawali Palembang

Dari Tabel-8 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau sebesar 37,5%, kemudian responden yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau sebesar 12,5% dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 9 orang atau sebesar 28,125% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau sebesar 18,75 dan responden yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang atau sebesar 3,125%. Jadi responden yang menjawab mayoritas kearah positif.

Uji Statistik/Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrument penelitian, menurut Dwi (2009:90) dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0,30. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut diatas maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Oleh karena itulah akan disajikan uji validitas untuk variabel Gaji, Insentif dan Prestasi Kerja yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel-9 Hasil Pengujian Validitas atas butir pertanyaan

Variabel	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keterangan
Gaji (X₁)				
Gaji1	0,651	0,000	0,30	Valid
Gaji2	0,723	0,000	0,30	Valid
Gaji3	0,777	0,000	0,30	Valid
Gaji4	0,611	0,000	0,30	Valid
Insentif (X₂)				
Insentif1	0,775	0,000	0,30	Valid
Insentif2	0,785	0,000	0,30	Valid
Insentif3	0,837	0,000	0,30	Valid
Insentif4	0,481	0,000	0,30	Valid
Prestasi kerja (Y)				
PK 1	0,071	0,000	0,30	Valid
PK2	0,424	0,000	0,30	Valid
PK3	0,159	0,000	0,30	Valid
PK4	0,377	0,000	0,30	Valid
PK5	0,407	0,000	0,30	Valid
PK6	0,317	0,000	0,30	Valid
PK7	0,392	0,000	0,30	Valid
PK8	0,541	0,000	0,30	Valid
PK9	0,406	0,000	0,30	Valid
PK10	0,295	0,000	0,30	Valid
PK11	0,487	0,000	0,30	Valid
PK12	0,151	0,000	0,30	Valid
PK13	0,042	0,000	0,30	Valid
PK14	0,303	0,000	0,30	Valid
PK15	0,392	0,000	0,30	Valid
PK16	0,541	0,000	0,30	Valid
PK17	0,071	0,000	0,30	Valid
PK18	0,424	0,000	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 15

Berdasarkan hasil peangujian validitas pada tabel 14 diketahui seluruh butir pernyataan variabel prestasi kerja menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r table (0,30) dengan nilai terendah 0,071 dan tertinggi 0,837. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel prestasi kerja.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel-10. Hasil Pengujian Reabilitas untuk setiap variabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standart	Keterangan
Gaji (X₁)			
Gaji1	0,755	0,60	Reliabel
Gaji2	0,730	0,60	Reliabel
Gaji3	0,711	0,60	Reliabel
Gaji4	0,763	0,60	Reliabel
Insentif (X₂)			
Insentif1	0,725	0,60	Reliabel
Insentif2	0,714	0,60	Reliabel
Insentif3	0,677	0,60	Reliabel
Insentif4	0,782	0,60	Reliabel
Prestasi kerja (Y)			
PK 1	0,851	0,60	Reliabel
PK2	0,861	0,60	Reliabel
PK3	0,856	0,60	Reliabel
PK4	0,845	0,60	Reliabel
PK5	0,858	0,60	Reliabel
PK6	0,845	0,60	Reliabel
PK7	0,841	0,60	Reliabel
PK8	0,854	0,60	Reliabel
PK9	0,844	0,60	Reliabel
PK10	0,854	0,60	Reliabel
PK11	0,842	0,60	Reliabel
PK12	0,861	0,60	Reliabel
PK13	0,866	0,60	Reliabel
PK14	0,870	0,60	Reliabel
PK15	0,841	0,60	Reliabel
PK16	0,854	0,60	Reliabel
PK17	0,851	0,60	Reliabel
PK18	0,861	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 1

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel gaji dan insentif dan variabel prestasi kerja, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini bila Realibility Coefficient (Alpha) nilainya > 0,60 dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, dimana variabel-variabel independen yang diduga mempengaruhi Gaji dan Insentif dibatasi dua variabel saja. Variabel yang dianalisis yaitu Prestasi kerja karyawan. Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program “SPSS”. Tujuan pengujian adalah untuk menguji kebenaran hipotesis variabel tersebut diatas dan melihat bagaimana hubungan dari variabel Prestasi Kerja Karyawan terhadap gaji dan insentif. Hasil analisis dengan model regresi linier berganda terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) sebagai dependen dengan variabel Gaji (X₁) dan insentif (X₂) sebagai independen variabel, secara lengkap ditampilkan pada tabel berikut :

	Mean	Std. Deviation	N
Pres.Kerja_Y	63,66	9,276	32
Gaji_X1	14,56	3,172	32
Insentif_X2	14,41	3,732	32

- **Tabel Pada Descriptive Statistics:**

Menunjukkan berapa besar nilairat-rata (mean) dan std. deviation variabel bebas dan variabel terikat dimana gaji dan insentif nilai mean sebesar 14,56 dan 14,41dan standar deviationnya 3,172 dan 3,732 sedangkan nilai mean prestasi kerja 63,66 dan 9,276 untuk std. Deviationnya.

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif_X2, Gaji_X1(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Pres.Kerja_Y

Menunjukkan variabel apa saja yang diproses, mana yang menjadi variabel bebas dan variabel terikat :

Variabel bebas : Gaji (X₁)
Insentif (X₂)

Variabel Terikat : Prestasi kerja Karyawan (Y)

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,059(a)	,003	-,065	9,574

a Predictors: (Constant), Insentif_X2, Gaji_X1

b Dependent Variable: Pres.Kerja_Y

- **Tabel Model Summary :**

Menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel terikat prestasi kerja yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel bebas Gaji dan Insentif. Koefisien determinasi juga digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, kemudian dikalikan dengan 100%. Besarnya angka koefisien determinasi 0,59 atau sama dengan 59,0%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 59,0% prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Gaji dan Insentif. Sedangkan sisanya 41% (100%-59,0%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,278	2	4,639	,051	,951(a)
	Residual	2657,940	29	91,653		
	Total	2667,219	31			

a Predictors: (Constant), Insentif_X2, Gaji_X1

b Dependent Variable: Pres.Kerja_Y

- **Tabel ANOVA^b**

Digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dan regresi, kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau Uji nilai signifikan (sig). Cara yang paling mudah dengan uji sig dengan ketentuan. Jika nilai signifikan < 0,05, maka model regresi adalah linier dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel diatas diperoleh sig **0,951**, yang berarti < kriteria signifikan (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah **signifikan**, artinya model regresi linier berganda dipengaruhi / memiliki kriteria linieritas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1	(Constant)	63,110	13,411		4,706	,000		
	Gaji_X1	-,072	,592	-,025	-,122	,904	,839	1,192
	Insentif_X2	,111	,503	,045	,220	,827	,839	1,192

a Dependent Variable: Pres.Kerja_Y

- **Tabel Coefficients^a**

Metode persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom unstandardized koefisien B, yaitu :

$$Y = a + \beta x_1 + \beta x_2$$

$$Y = 63,110 + 0,072 X_1 + 0,111X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. = angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 63,110 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti :
Jika ada penambahan satu satuan Gaji dan Insentif, maka prestasi kerja akan bertambah 63,110
- bX₁ = angka koefisien regresi sebesar 0,072, angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 satuan Gaji dan Insentif, maka Prestasi Kerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,072 demikian pula sebaliknya.
- bX₂ = angka koefisien regresi sebesar 0,111, angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 satuan Gaji dan Insentif, maka Prestasi Kerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,111 demikian pula sebaliknya.

Dari hasil persamaan regresi linier berganda yang telah diuraikan diatas, maka dengan nilai koefisien 0,072 dan 0,111 menunjukkan bahwa Gaji dan Insentif berpengaruh positif dengan Prestasi Kerja Karyawan. Dimana semakin baik pelaksanaan Gaji dan Insentif Karyawan maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan dapat maeningkatkan prestasi kerja karyawan

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimension	Eigenvalue (Constant)	Condition Index		Variance Proportions	
			Gaji_X1	Insentif_X 2	(Constant)	Gaji_X1
1	1	2,916	1,000	,00	,00	,01
	2	,074	6,289	,00	,23	,38
	3	,010	16,691	1,00	,77	,62

a Dependent Variable: Pres.Kerja_Y

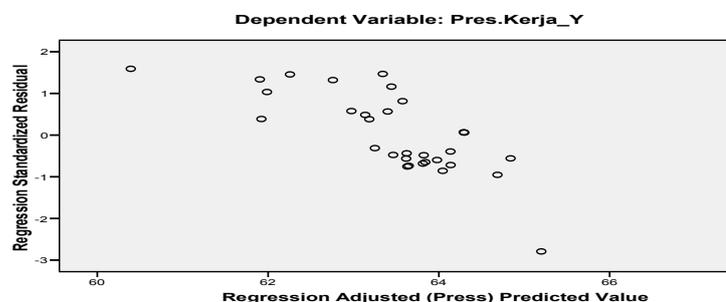
Residuals Statistics(a)

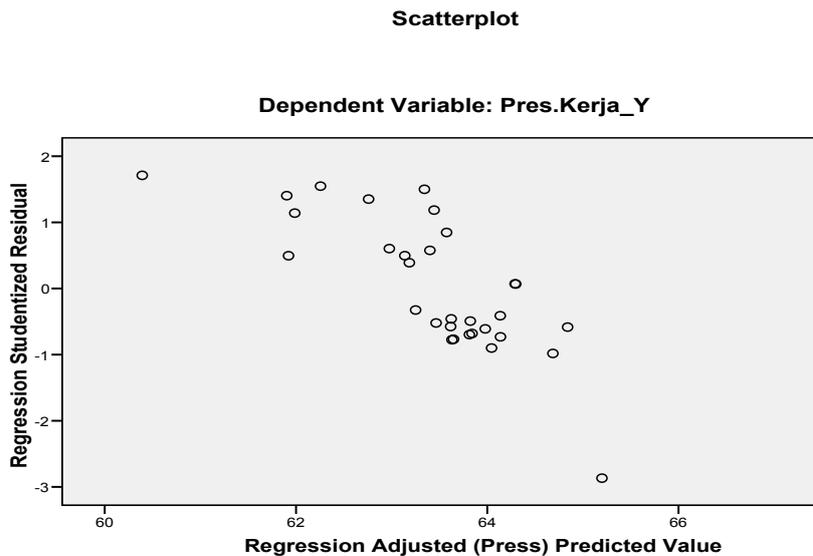
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	62,55	65,09	63,66	,547	32
Std. Predicted Value	-2,014	2,616	,000	1,000	32
Standard Error of Predicted Value	1,712	5,989	2,767	,984	32
Adjusted Predicted Value	60,39	68,00	63,58	1,255	32
Residual	-26,729	15,224	,000	9,260	32
Std. Residual	-2,792	1,590	,000	,967	32
Stud. Residual	-2,868	1,710	,004	1,010	32
Deleted Residual	-28,200	17,608	,075	10,119	32
Stud. Deleted Residual	-3,329	1,772	-,003	1,062	32
Mahal. Distance	,022	11,164	1,938	2,392	32
Cook's Distance	,000	,153	,031	,043	32
Centered Leverage Value	,001	,360	,063	,077	32

a Dependent Variable: Pres.Kerja_Y

Charts

Scatterplot





4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yaitu pengujian regresi sederhana dan secara simultan antara regresi dan korelasi ternyata Gaji dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapatlah disajikan hasil pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaji dan Insentif dengan Prestasi Kerja Karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara Gaji dan Insentif dan Prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian gaji dan insentif pada gedung wanita rajawali Palembang berdampak terhadap prestasi kerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.
2. Hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara gaji dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana peningkatan gaji dan insentif karyawan dapat diikuti oleh peningkatan prestasi kerja karyawan.

Kemudian dari hasil uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan ada pengaruh yang signifikan antara gaji dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapatlah dikatakan **terbukti**.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan disajikan kesimpulan sebagai berikut :

. Pengaruh antara gaji dan insentif dengan prestasi kerja karyawan khususnya pada gedung wanita rajawali Palembang, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaji dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesisnya terbukti.

5.2 Saran-saran

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka disarankan agar :

1. Perlunya Perusahaan meningkatkan prestasi kerja karyawan diantaranya meningkatkan pemberian gaji dan insentif. Hal ini akan dilakukan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Sebaiknya mulai melakukan analisa atas tiap-tiap karyawan dari berbagai level dan lakukanlah identifikasi akan hal-hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan keberhasilan perusahaan yang tentunya akan diikuti juga dengan peningkatan penghasilan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Astrid Tanjung Sari, Pemberian kompensasi berpengaruh positif , pada kinerja karyaawan(2008)
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia,Edisi 3. Balai Pustaka Jakarta. 2011
- Dharma, Agus. Manajemen Prestasi Kerja. Edisi Pertama Rajawali, Jakarta. 2012
- Gibson, James L., Ivancevich, Donnelly, Jr, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi I. Bina Rupa Aksara, Jakarta. 2010
- Hamalik, Oemar. Psikologi Manajemen. Tri Gendakarya, Bandung.2010
- Handoko, Hani. Manajemen Personalialia. BPFE, Yogyakarta.2011
- Hariandja, Marihot, T.E. Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo. Jakarta.2012
- Mangkunegara, A. Prabu. Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.2012
- Mangunhardjana, A.M. Mengembangkan Kreativitas, Terjemahan dari David Cambell. Kanisius, Jakarta.2010
- Malayu S.P Hasibuan , Manajemen Sumber Daya Manusai, Grasindo, Jakarta, 2011
- Nitisemito, . Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.2011
- Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- Robbins, Stephen. P.. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih bahasa: Hadyana. Preinhallindo, Jakarta. 2013
- Sri Wuryanti, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi ,Jakarta 2008
- Warsidi ,Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (2004).
- Semiawan, Conny,. Memupuk Bakat dan Kreativitas Siswa Sekolah Menengah. Gramedia Jakarta.2012
- Simamora,Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo. Jakarta.2010
- Zaeni Asyhadie Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia ,Jakarta 2011