

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, TINGKAT PENDIDIKAN,
DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG KEUTAPANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

MAULIANDA PUTRI

NPM : 2102120101



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MAULIANDA PUTRI
NPM : 2102120101

Dengan judul:

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, TINGKAT PENDIDIKAN
DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH
CABANG KEUTAPANG**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Turisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MAULIANDA PUTRI
NPM : 2102120101

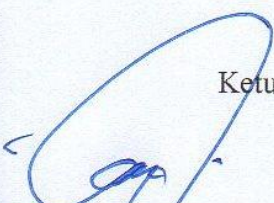
Dengan judul:

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, TINGKAT PENDIDIKAN
DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH
CABANG KEUTAPANG**

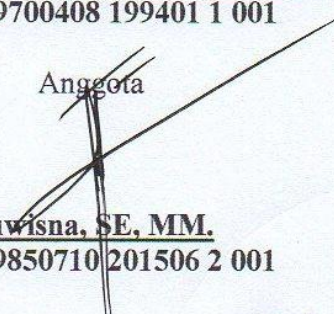
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 10 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

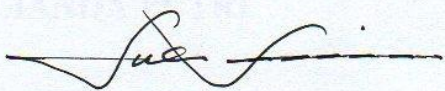
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

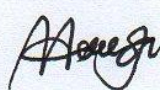
Anggota


Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

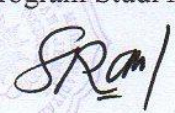
Sekretaris


Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Hj. Nadiva, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 25 Agustus 2023
Yang Menyatakan



MAULIANDA PUTRI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Maulianda Putri
NPM : 2102120101
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

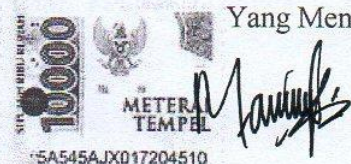
PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG KEUTAPANG

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 25 Agustus 2023

Yang Menyatakan



MAULIANDA PUTRI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, TINGKAT PENDIDIKAN DAN
MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG KEUTAPANG**

MAULIANDA PUTRI

NPM: 2102120101

Pembimbing I : Tuwisna, S.E., M.M.

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari pemberian insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang, baik secara simultan maupun parsial. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang yang berjumlah 38 orang. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara dan daftar pertanyaan/kuisisioner. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang. Selanjutnya secara uji parsial variabel Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,811 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat antar variabelnya.

Kata Kunci: *Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Kinerja Karyawan*

**THE INFLUENCE OF GIVING INCENTIVES, EDUCATION LEVEL AND
YEARS OF SERVICE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. PEGADAIAN SYARIAH KEUTAPANG BRANCH**

MAULIANDA PUTRI
NPM: 2102120101

Advisor I : Tuwisna, S.E., M.M.
Advisor II : Sulfitra, S.Si., M.Si.

ABSTRACT

This research is a quantitative study that aims to examine and analyze the effect of giving incentives, education level and years of service on employee performance at PT. Pegadaian Syariah Keutapang Branch, either simultaneously or partially. The sample used in this study were all employees at PT. Pegadaian Syariah Keutapang Branch, totaling 38 people. Research data was collected through interviews and questionnaires. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that by means of a simultaneous test the variables of Incentives, Education Level and Years of Service had a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Pegadaian Syariah Keutapang Branch. Furthermore, by partial test, the variable Incentives, Education Level, and Years of Service also have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Pegadaian Syariah Keutapang Branch. This is evidenced by the results of the correlation coefficient (R) which is equal to 0.811 which means it has a very strong relationship between the variables.

Keywords: *Giving Incentives, Level of Education, Years of Service and Performance Employee.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, kesempatan dan kekuatan serta rahmat dan karunia Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang”**. Tidak lupa pula Shalawat beserta salam penulis sanjungkan ke pangkuan Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat beliau sekalian, yang telah membawa umatnya ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Adapun keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan, motivasi serta doa-doa dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Hj. Nadiya, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnadi, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan II dan Ibu Syamsidar, SE., M.Si,Ak,C.A., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM., selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan motivasi dan dukungan semasa perkuliahan.
5. Ibu Tuwisna, SE., MM., selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus Dosen Pembimbing I penulis dan Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan mencurahkan tenaga serta pemikirannya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staf tata usaha dan karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membantu kelancaran penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Ronal Fahrizan selaku Pimpinan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian serta membimbing dan mengarahkan penulis selama penelitian berlangsung.
8. Bang Rahmat, Bang Asrul, Bang Hendra, Kak Dini dan Kak Safra serta seluruh karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang yang telah meluangkan waktunya dan membantu penulis selama penelitian berlangsung.
9. Bapak Basril G, SH., MH., selaku Kepala Kejaksaan Negeri Aceh Besar, Bapak Yudhi Saputra, SH., selaku Kasi Pidana Khusus dan Bapak Bahrum, SH., selaku Kasubbag Pembinaan pada Kejaksaan Negeri Aceh Besar, serta seluruh pegawai dan pramubhakti Kejaksaan Negeri Aceh

Besar yang telah mendoakan, memotivasi dan memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Keluarga tercinta, Ayahanda Zulkifli Amin, S.E.,M.Si dan Ibunda Zubaidah S.Sos, terimakasih yang tak terhingga atas cinta, kasih sayang dan pengorbanan yang telah diberikan hingga hari ini, juga abang dan kakak-kakak tersayang, Jullya Ramadhana Putra, S.P, Nadhira Miranda, S.Psi, Rizka Fadhillah, S.Tr.Kep, Kak Erfina Muthmainnah, S.Pd., M.Pd, Bang Rizki Riza, S.Psi, dan keponakan tersayang Falisha Geubrina Rizki yang senantiasa selalu mendoakan, memotivasi, menyemangati, membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta selalu ada setiap dibutuhkan.
11. Sahabat tersayang sekaligus teman seperjuangan, Muhammad Nadhir, Arifah Karina, Salsa Bella Oktavira, Hildayani, dan Febrian Safrina, yang telah menemani kehidupan perkuliahan penulis, terimakasih telah selalu ada di saat suka maupun duka, dan selalu setia menemani, memberikan semangat dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat terbaik Andi Hijrah Pita Baru, Angghian Siti Safur, Eva Ayudya Maharani, Ria Safitri, Syarifah Hilaluna, Adillah Hulwani, Putri Safira, Yessy Tri Iswara, Arju Amalul Alfi, Furqan, Nurfaizi, Cut Dara Nabila, Maulidia Ulfah, terimakasih untuk semangat dan dukungannya untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih kepada seluruh pihak yang terlibat dan berkontribusi serta membantu penulis, memberikan motivasi, doa dan semangat baik secara

langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan semuanya, terimakasih banyak atas kontribusi yang diberikan.

14. Terakhir, tidak lupa saya ucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri, yang telah mampu bertahan selama penulisan skripsi ini, bekerja keras dan berkomitmen untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan, baik dari segi penyajian maupun penulisan bahasa dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, sehingga hasil dari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca untuk menghasilkan penulisan yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 01 Agustus 2023

Maulianda Putri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	10
2.1.1.4 Pengukuran Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Pemberian Insentif	13
2.1.2.1 Pengertian Pemberian Insentif	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif	14
2.1.2.3 Indikator Pemberian Insentif	16
2.1.3 Tingkat Pendidikan	18
2.1.3.1 Pengertian Tingkat Pendidikan	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan	20
2.1.3.3 Indikator Tingkat Pendidikan	22
2.1.4 Masa Kerja	23
2.1.4.1 Pengertian Masa Kerja	23
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja	25
2.1.4.3 Indikator Masa Kerja	26
2.2 Hubungan Antar Variabel	26
2.2.1 Hubungan Antara Variabel Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.2.2 Hubungan Antara Variabel Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	27

2.2.3 Hubungan Antara Variabel Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3 Penelitian Sebelumnya	27
2.4 Kerangka Pemikiran	32
2.5 Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Desain Penelitian	34
3.1.1 Tujuan Penelitian	34
3.1.2 Jenis Penelitian	34
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian	35
3.1.4 Horizon Waktu	35
3.1.5 Unit Analisis	36
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	36
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	39
3.5 Teknik Analisis Data	40
3.6 Pengujian Data	41
3.6.1 Pengujian Validitas	41
3.6.2 Pengujian Realibilitas	42
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	42
3.6.3.1 Pengujian Normalitas	42
3.6.3.2 Pengujian Multikolinieritas	43
3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas	43
3.7 Pengujian Hipotesis	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum	46
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	47
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
4.3 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	51
4.3.1 Deskripsi Statistik Variabel Pemberian Insentif (X1)	51
4.3.2 Deskripsi Statistik Variabel Tingkat Pendidikan (X2)	51
4.3.3 Deskripsi Statistik Variabel Masa Kerja (X3)	52
4.3.4 Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
4.4 Hasil Pengujian Data	54
4.4.1 Pengujian Instrumen	54
4.4.1.1 Uji Validitas	54

4.4.1.2 Uji Reliabilitas	55
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	56
4.4.2.1 Uji Normalitas	55
4.4.2.2 Uji Multikolineritas	57
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	58
4.4.3 Uji Regresi Linear Berganda	59
4.4.4 Uji Hipotesis	60
4.4.4.1 Uji Parsial (Uji T)	60
4.4.4.2 Uji Simultan (Uji F)	61
4.4.4.3 Koefisien Korelasi	62
4.4.4.4 Koefisien Determinasi	62
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	63
4.5.1 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Syariah Cabang Keutapang	63
4.5.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Syariah Cabang Keutapang	64
4.5.3 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Syariah Cabang Keutapang	65
4.5.4 Pengaruh Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Syariah Cabang Keutapang	65
4.6 Implikasi Hasil Penelitian	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Sebelumnya	30
Tabel 3.1	Horizon Waktu Penelitian	36
Tabel 3.2	Skala Likert	38
Tabel 3.3	Definisi dan Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Pemberian Insentif (X1)	51
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan (X2)	52
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Masa Kerja (X3)	53
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel 4.9	Uji Validitas	55
Tabel 4.10	Uji Realibilitas	56
Tabel 4.11	Hasil One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	57
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial (Uji T)	60
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F)	61
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Korelasi	62
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	73
Lampiran 2. Hasil Kuesioner	76
Lampiran 3. Tabel T	86
Lampiran 4. Tabel F	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kondisi ekonomi Indonesia yang terus berkembang menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat terus bersaing guna mencapai keberhasilan. Keberhasilan sebuah perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti sumber daya alam, modal, teknologi dan sumber daya manusia. Faktor-faktor tersebut tidak akan berjalan dengan optimal jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar dapat memberi output yang optimal bagi perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia di suatu perusahaan, maka semakin baik pula hasil kerja yang nantinya akan mempengaruhi tingkat kesuksesan perusahaan tersebut.

Optimalisasi kinerja sumber daya manusia haruslah menjadi fokus utama dari sebuah perusahaan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan loyalitas, kepuasan dan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Dwijyanthi & Dharmadiaksa, 2013) salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan, maka akan semakin baik kinerja karyawan. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan hal yang sangat penting karena insentif berperan sebagai stimulus atau pendorong agar timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerja akan

meningkat. Hal lain yang juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan ialah tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap seorang karyawan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Menurut (Basyit & Sutikno, 2020) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih lama akan mempunyai berbagai macam pengalaman kerja dalam memecahkan macam-macam persoalan sesuai dengan kemampuan individual karyawan. Pengalaman tersebut diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja, dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Rahmawati, dalam Ilham 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu tindakan yang dilakukan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik cenderung mencapai berbagai prestasi dalam lingkup pekerjaannya, seperti mencapai target penjualan yang lebih tinggi, meningkatkan efisiensi proses kerja, meraih penghargaan atas kontribusinya, dan berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Prestasi karyawan yang gemilang akan memberikan dampak positif bagi citra perusahaan, meningkatkan kepercayaan pelanggan, dan membantu perusahaan bersaing di pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan merupakan investasi yang penting bagi perusahaan guna mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan bisnis. Hal tersebut juga dilakukan oleh

salah satu perusahaan jasa, yaitu PT. Pegadaian Syariah dalam menjalankan bisnis nya.

PT. Pegadaian Syariah merupakan suatu Bentuk Usaha Milik Negara (BUMN) atau lembaga pemerintahan yang bergerak dibidang jasa keuangan atau jasa penyaluran uang pinjaman kepada masyarakat atas dasar hukum gadai dengan jaminan barang. PT. Pegadaian Syariah memiliki banyak cabang di seluruh Indonesia, salah satunya adalah PT Pegadaian Syariah Cabang Ketapang di Aceh Besar. Dengan jaringan cabang yang luas, PT. Pegadaian Syariah dapat memberikan layanan keuangan yang lebih mudah diakses oleh masyarakat di berbagai daerah. PT Pegadaian Syariah Cabang Ketapang menjadi salah satu representasi dari komitmen perusahaan dalam menyediakan solusi keuangan yang syariah, aman, dan terpercaya bagi nasabahnya.

Salah satu cara memenuhi komitmen PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang ialah dengan memberikan pelayanan prima bagi nasabah. Dalam memberikan pelayanan prima salah satu langkah utama yang harus diperhatikan ialah meningkatkan kinerja karyawan karena dengan kinerja yang baik akan memberikan pelayanan yang baik dan memberikan pengalaman yang baik pula bagi nasabah. PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang telah merancang program pelatihan yang efektif, memberikan insentif yang menarik bagi pencapaian target penjualan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan potensi karyawan.

Hasil observasi dan wawancara awal penulis yang dilakukan pada bulan Januari 2023 terhadap beberapa orang karyawan PT.Pegadaian Syariah Keutapang ditemukan fenomena bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP perusahaan. Ketika karyawan tidak mematuhi SOP, hal ini dapat

berdampak negatif pada efisiensi operasional dan pencapaian target perusahaan. Dalam kaitannya dengan sistem insentif, perlu dikaji kembali apakah tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan mempengaruhi kinerja mereka. Pertama, perusahaan harus memahami apakah ada hubungan antara tingkat pendidikan karyawan dengan tingkat kedisiplinan dan pengetahuan mereka dalam mengikuti SOP. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan linier sesuai dengan bidang pekerjaan pada umumnya dapat mencerminkan kualifikasi dan kemampuan yang lebih baik, namun hal ini tidak selalu menjadi patokan mutlak. Selain itu, masa kerja karyawan juga perlu dievaluasi apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Karyawan yang telah bekerja dalam waktu lama di perusahaan mungkin memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas tentang SOP dan tuntutan pekerjaan, namun ada kemungkinan pula terjadi penurunan motivasi atau ketidakmampuan beradaptasi dengan perubahan baru. Penelitian dan analisis lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi secara tepat seberapa besar pengaruh dari pemberian insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang”**. Hasil penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi pedoman bagi PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang dalam menyelesaikan masalah kerja yang berkaitan dengan masa kerja ataupun kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
2. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
3. Seberapa besar pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
4. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor keuangan dan perbankan syariah.
2. Menyediakan informasi dan data yang berguna bagi peneliti dan akademisi untuk melakukan penelitian dan studi lebih lanjut mengenai topik yang sama atau sejenis.
3. Memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan model terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Manfaat Praktis:

1. Memberikan masukan dan rekomendasi kepada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang dalam mengembangkan program pemberian insentif, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas kerja PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang, sehingga perusahaan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya.
3. Memperkuat posisi PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang sebagai lembaga keuangan yang berkualitas dan memiliki sumber daya manusia yang handal.
4. Meningkatkan kualitas dan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, khususnya dalam hal memberikan pelayanan dan solusi keuangan.
5. Membuka peluang untuk melakukan perbaikan dan peningkatan pada program pemberian insentif, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan di sektor keuangan dan perbankan syariah secara umum.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi variabel penelitiannya, yaitu hanya meneliti mengenai Pengaruh Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk produk atau jasa, serta tingkat kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja karyawan dari berbagai sumber:

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut (Wibowo, 2016) “Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut (Robbins & Coulter, Management, 2012) kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Menurut (Dessler, 2015), kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut (Armstrong & Baron, 2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam hubungannya dengan tujuan organisasi dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan tugas dan tanggung jawab.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari tingkat keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi dan kemampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan tugas dan tanggung jawab.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor ini dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah:

1. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau aktivitas tertentu. Motivasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan produktif. Sebaliknya, kurangnya motivasi akan menurunkan kinerja karyawan.

2. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas tertentu. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dalam bidangnya akan cenderung memiliki kinerja yang baik.

Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam bidangnya akan cenderung memiliki kinerja yang buruk.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk seperti tempat kerja yang kotor, berisik, dan tidak nyaman akan menurunkan kinerja karyawan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh atasan mereka. Kepemimpinan yang buruk akan menghasilkan kinerja karyawan yang buruk juga karena kurangnya dukungan dari atasan mereka.

5. Kompensasi

Kompensasi yang adil dan memadai akan mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan dihormati oleh perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai atau tidak adil akan menurunkan kinerja karyawan karena mereka merasa kurang dihargai dan tidak dihormati.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran atau standar untuk mengevaluasi pencapaian tujuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Indikator kinerja karyawan biasanya ditetapkan oleh perusahaan atau

organisasi untuk mengevaluasi dan memantau kinerja karyawan, serta untuk memberikan umpan balik dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Mangkunegara dalam (Maryati, 2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

- (1) Kualitas Kerja. Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.
- (2) Kuantitas Kerja. Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Kuantitas dari hasil. Kuantitas dari hasil dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas dapat diukur dengan rupiah, unit, dan lain-lain.
- (3) Pelaksanaan Tugas. Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.
- (4) Tanggung Jawab. Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan. Kualitas dari hasil. Kualitas dari hasil dapat diartikan sebagai kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa ada indikator-indikator yang mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Indikator-indikator tersebut bukan hanya berasal dari perusahaan

namun juga berasal dari internal karyawan itu sendiri. Selain sebagai alat ukur untuk menentukan hasil kerja seorang karyawan, indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam pemberian insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Contohnya bisa berupa persentase proyek yang selesai tepat waktu atau persentase tugas yang diselesaikan sebelum batas waktu.

2.1.1.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan adalah proses untuk menilai dan mengevaluasi hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu. Berikut adalah beberapa metode pengukuran kinerja karyawan yang umum digunakan:

1. Metode penilaian kinerja oleh atasan

Metode ini dilakukan dengan cara atasan memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan yang diberi tanggung jawab. Atasan dapat memberikan penilaian secara langsung, berdasarkan pengamatan atau dengan melakukan wawancara.

2. Metode penilaian kinerja oleh rekan kerja

Metode ini dilakukan dengan cara rekan kerja memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Rekan kerja akan memberikan penilaian berdasarkan pengalamannya dalam bekerja dengan karyawan tersebut.

3. Metode penilaian kinerja oleh bawahan

Metode ini dilakukan dengan cara bawahan memberikan penilaian terhadap kinerja atasan atau supervisor. Bawahan akan memberikan penilaian berdasarkan pengalaman mereka bekerja dengan atasan tersebut.

4. Metode penilaian kinerja berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan

Metode ini dilakukan dengan cara menilai kinerja karyawan berdasarkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan yang ditetapkan haruslah jelas dan terukur sehingga memudahkan dalam penilaian kinerja.

5. Metode penilaian kinerja berdasarkan pengukuran hasil kerja

Metode ini dilakukan dengan cara mengukur hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Hasil kerja dapat diukur berdasarkan jumlah produksi, kualitas produk, atau efektivitas penggunaan waktu dan sumber daya.

6. Metode penilaian kinerja berdasarkan keterampilan atau kompetensi

Metode ini dilakukan dengan cara menilai keterampilan atau kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Keterampilan atau kompetensi ini haruslah terkait dengan tugas atau pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan.

Dalam pengukuran kinerja karyawan, sebaiknya digunakan lebih dari satu metode penilaian untuk memperoleh hasil yang akurat dan objektif. Selain itu, penting untuk menetapkan kriteria penilaian yang jelas dan objektif agar pengukuran kinerja dapat dilakukan secara konsisten dan dapat diandalkan.

2.1.2. Pemberian Insentif

2.1.2.1 Pengertian Pemberian Insentif

Insentif adalah imbalan atau hadiah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi atau pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Insentif dapat diberikan dalam bentuk uang, barang, atau bentuk lain yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:365), “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

Menurut Robbin (2013), insentif adalah pembayaran tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas prestasi kerja yang baik. Insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Insentif dapat berupa bonus, tunjangan khusus, atau bentuk lain yang dianggap cocok untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut (Dessler, 2015), insentif adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan yang telah mencapai atau melebihi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Insentif bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk imbalan atau hadiah yang diberikan kepada karyawan atas prestasi dan kinerjanya yang melebihi standar. Insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Pemberian insentif adalah salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi kerja. Namun, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemberian insentif, antara lain:

1. **Kinerja Karyawan:** Kinerja karyawan adalah faktor utama yang mempengaruhi pemberian insentif. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan produktif cenderung mendapatkan insentif yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang kinerjanya kurang baik.
2. **Jenis Pekerjaan:** Jenis pekerjaan juga dapat mempengaruhi besarnya pemberian insentif. Pekerjaan yang lebih sulit atau berbahaya cenderung membutuhkan insentif yang lebih besar untuk memotivasi karyawan.
3. **Tingkat Kesulitan Pekerjaan:** Tingkat kesulitan pekerjaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi pemberian insentif. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus atau pengetahuan yang lebih tinggi akan memerlukan insentif yang lebih besar untuk memotivasi karyawan.
4. **Tujuan Perusahaan:** Tujuan perusahaan dan strategi bisnis juga dapat mempengaruhi besarnya pemberian insentif. Jika tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas atau penjualan, maka insentif yang diberikan akan lebih besar dan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai target tersebut.
5. **Anggaran Perusahaan:** Anggaran perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi pemberian insentif. Perusahaan akan memberikan insentif sesuai dengan anggaran yang dimilikinya.
6. **Budaya Perusahaan:** Budaya perusahaan yang kuat dalam hal penghargaan karyawan cenderung memberikan insentif yang lebih besar. Hal ini karena perusahaan menganggap karyawan sebagai aset yang penting dan perlu diberikan penghargaan atas kinerja yang baik.

7. Persaingan di Pasar Kerja: Persaingan di pasar kerja juga dapat mempengaruhi besarnya pemberian insentif. Perusahaan akan memberikan insentif yang lebih besar untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas atau untuk menarik karyawan yang berkualitas dari perusahaan lain.

2.1.2.3 Indikator Pemberian Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawannya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Menurut (Sarwoto, 2010), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu; Insentif Material dan Insentif Non Material. Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material
 - a. Insentif dalam bentuk uang:
 - 1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagikan kepada para pihak yang menerima bonus.
 - 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

- 3) Profit share. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:
 - a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
 - b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
 - b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial.

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis.

Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- 1) Pembuatan rumah dinas
- 2) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- 3) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- 4) Biaya pindah
- 5) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif non material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain: Pemberian gelar (title) secara resmi, Pemberian tanda jasa atau medali, Pemberian piagam penghargaan, Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi, Ucapan terima kasih secara formal atau informal, Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

Menurut Hasibuan dalam (Ayu & Sinaulan, 2018), indikator insentif yaitu sebagai berikut:

1. Insentif Material (Finansial). Merupakan suatu bentuk insentif yang diberikan dalam bentuk bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditanggungkan serta bantuan hari tua.
2. Insentif Non Material. Merupakan jenis insentif yang pemberiannya dalam bentuk jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, promosi jabatan, pemberian pujian atau tulisan.
3. Insentif Sosial. Suatu insentif yang pemberiannya dalam bentuk lebih kepada keadaan dan sikap dari para rekan kerja yang terdapat dalam organisasi.

2.1.3. Tingkat Pendidikan

2.1.3.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Pengertian tingkat pendidikan merujuk pada tingkat atau level pendidikan yang telah ditempuh oleh seseorang. Tingkat pendidikan ini dapat diukur dari jenjang pendidikan formal yang telah diselesaikan, mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi atau pendidikan non-formal seperti kursus atau pelatihan kerja.

Menurut Widi dalam Hendrayani (2020), tingkat pendidikan yaitu suatu aktivitas dari setiap individu dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang melalui organisasi ataupun tidak terorganisir.

Setiap tingkat pendidikan memiliki ciri khas dan tujuan yang berbeda-beda. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai setiap tingkat pendidikan:

Pendidikan Pra-sekolah: Merupakan pendidikan yang diberikan sebelum memasuki pendidikan dasar. Tujuan pendidikan pra-sekolah adalah untuk memberikan dasar-dasar kecerdasan, moral, dan etika kepada anak.

Pendidikan Dasar: Merupakan pendidikan wajib yang ditempuh oleh anak-anak usia 6-12 tahun. Tujuan pendidikan dasar adalah memberikan dasar-dasar pengetahuan dan keterampilan kepada anak agar dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Pendidikan Menengah: Terdiri dari pendidikan menengah pertama (SMP) dan pendidikan menengah atas (SMA/SMK). Pendidikan menengah bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih lanjut kepada siswa, serta membekali mereka dengan kemampuan untuk memilih jenjang pendidikan yang sesuai dengan minat dan bakat mereka.

Pendidikan Tinggi: Terdiri dari perguruan tinggi dan politeknik. Pendidikan tinggi bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih spesifik dan mendalam dalam bidang tertentu, serta membekali mahasiswa dengan kemampuan untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kehidupan nyata.

Selain itu, terdapat pula pendidikan non-formal yang biasanya diselenggarakan oleh lembaga kursus atau pelatihan kerja. Pendidikan non-formal ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tertentu, seperti bahasa asing, komputer, atau keterampilan teknis.

Tingkat pendidikan yang tinggi biasanya dianggap sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menganalisis masalah, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan yang tepat. Selain itu, mereka juga cenderung lebih berkomunikasi dengan baik, lebih terampil dalam bekerja dalam tim, dan lebih mudah dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi dan lingkungan kerja yang dinamis.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan seseorang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal

- a. Kemampuan akademik

Kemampuan akademik atau kecerdasan intelektual adalah faktor internal yang sangat mempengaruhi tingkat pendidikan seseorang. Seseorang yang memiliki kemampuan akademik yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pendidikan dengan baik dan bahkan dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

b. Minat dan bakat

Minat dan bakat seseorang juga mempengaruhi tingkat pendidikan yang dicapai. Seseorang yang memiliki minat dan bakat pada bidang tertentu akan lebih mudah dan tertarik untuk mengejar pendidikan di bidang tersebut.

c. Motivasi

Motivasi adalah faktor internal yang mempengaruhi tingkat pendidikan seseorang. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih bersemangat dalam mengejar pendidikan dan mampu mengatasi hambatan dan tantangan yang muncul.

2. Faktor Eksternal

a. Faktor keluarga

Keluarga memegang peran penting dalam pendidikan seseorang. Dukungan dan dorongan dari keluarga dapat memotivasi seseorang untuk mengejar pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu, faktor ekonomi keluarga juga mempengaruhi kesempatan seseorang untuk melanjutkan pendidikan.

b. Faktor sosial dan budaya

Faktor sosial dan budaya di lingkungan sekitar juga mempengaruhi tingkat pendidikan seseorang. Lingkungan yang mendukung pendidikan dan mempunyai norma yang positif terhadap pendidikan cenderung memberikan dampak positif pada tingkat pendidikan seseorang.

c. Faktor ekonomi

Faktor ekonomi, seperti tingkat penghasilan dan biaya pendidikan, juga mempengaruhi tingkat pendidikan seseorang. Seseorang dengan kondisi

ekonomi yang baik akan lebih mudah untuk mengejar pendidikan yang lebih tinggi.

2.1.3.3 Indikator Tingkat Pendidikan

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan Formal

Tingkat pendidikan formal merujuk pada jenjang pendidikan formal yang telah ditempuh oleh seseorang, seperti SD, SMP, SMA, D3, S1, dan seterusnya. Indikator ini dapat digunakan untuk menentukan seberapa jauh seseorang telah menempuh pendidikan formal.

2. Jumlah Tahun Sekolah yang Ditempuh

Indikator ini merujuk pada lama waktu yang ditempuh seseorang untuk menyelesaikan pendidikan formalnya. Semakin lama waktu yang ditempuh, semakin tinggi pula tingkat pendidikan seseorang.

3. Bidang Studi

Bidang studi merujuk pada spesialisasi atau fokus dari program pendidikan formal yang ditempuh seseorang, seperti ilmu ekonomi, kedokteran, teknik, atau bahasa. Indikator ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa spesifik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang.

4. Sertifikat dan Lisensi

Sertifikat dan lisensi merujuk pada pengakuan formal yang diberikan oleh lembaga pemerintah atau organisasi terkait terhadap kemampuan atau keahlian seseorang. Indikator ini dapat digunakan untuk mengetahui sejauh

mana seseorang telah memperoleh pengakuan formal terkait dengan tingkat pendidikannya.

5. Program Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merujuk pada program-program yang ditawarkan oleh perusahaan atau lembaga lain untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seseorang di bidang tertentu. Indikator ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa banyak seseorang telah mengambil program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan tingkat pendidikannya.

2.1.4. Masa Kerja

2.1.4.1 Pengertian Masa Kerja

Masa kerja adalah lama waktu seorang karyawan telah bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Umumnya, masa kerja dihitung berdasarkan jumlah tahun, bulan, atau hari. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengalaman dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan di bidang pekerjaannya. Masa kerja juga dapat menunjukkan seberapa lama seorang karyawan bertahan di suatu perusahaan.

Menurut Rudiansyah (2014;44) adalah “lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.” Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.

Sedangkan Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013) Masa Kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Masa kerja memegang

peranan penting dalam menentukan posisi dan jabatan seorang karyawan di dalam organisasi. Semakin lama masa kerja seseorang di suatu perusahaan, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan gaji. Oleh karena itu, masa kerja dapat menjadi motivasi bagi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan tetap bertahan di perusahaan.

Masa kerja juga dapat dijadikan sebagai salah satu indikator kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Semakin lama masa kerja seorang karyawan, semakin besar peluangnya untuk menguasai tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Namun, tidak selalu masa kerja yang lama menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang baik, karena faktor lain seperti kualitas pendidikan dan pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi.

Secara umum, masa kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu masa kerja dalam perusahaan (internal) dan masa kerja di luar perusahaan (eksternal). Masa kerja internal adalah lama waktu seorang karyawan telah bekerja di suatu perusahaan tertentu, sedangkan masa kerja eksternal adalah lama waktu seorang karyawan telah bekerja di luar perusahaan sebelumnya. Hal ini penting untuk diperhatikan karena masa kerja di perusahaan sebelumnya juga dapat memengaruhi kinerja dan pengalaman seorang karyawan.

Dalam penelitian ini, masa kerja dihitung berdasarkan lama waktu seorang karyawan telah bekerja di PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang. Masa kerja ini akan dianalisis sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan akan dihubungkan dengan pemberian insentif dan tingkat pendidikan karyawan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi masa kerja antara lain:

1. Gaji

Gaji yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Semakin tinggi gaji yang diterima, semakin tinggi kemungkinan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman dapat mempengaruhi karyawan untuk keluar dari perusahaan.

3. Kesempatan Pengembangan Karir

Karyawan yang merasa memiliki kesempatan pengembangan karir yang baik di perusahaan cenderung tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya, karyawan yang merasa kesempatan pengembangan karirnya terbatas cenderung keluar dari perusahaan.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada keputusan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama.

5. Jaminan Sosial dan Tunjangan Karyawan

Jaminan sosial dan tunjangan karyawan seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, dan lain sebagainya dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama.

2.1.4.3 Indikator Masa Kerja

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur masa kerja antara lain:

1. Jumlah tahun kerja

Indikator ini menghitung jumlah tahun seseorang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi.

2. Jumlah tahun kerja dalam satu jabatan

Indikator ini menghitung jumlah tahun seseorang bekerja dalam satu jabatan atau posisi tertentu di suatu perusahaan atau organisasi.

3. Tingkat rotasi karyawan

Indikator ini menghitung seberapa sering karyawan berganti posisi atau pindah ke unit kerja yang berbeda di suatu perusahaan atau organisasi. Semakin rendah tingkat rotasi karyawan, semakin lama masa kerja karyawan di perusahaan.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Antara Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian insentif dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Tampubolon, 2017) insentif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu,

menurut (Kurniawan A. , 2019), insentif juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan.

2.2.2. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat pendidikan juga dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Sinaga, 2019), tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, menurut (Kusumawati, 2020), karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang lebih baik dan dapat menghadapi masalah dengan lebih efektif.

2.2.3. Hubungan Antara Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Masa kerja juga dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Fatmawati, 2020) karyawan yang telah bekerja dalam waktu yang cukup lama pada suatu perusahaan cenderung memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih baik mengenai tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, menurut (Nuraeni, 2019), karyawan yang telah bekerja dalam waktu yang lama pada suatu perusahaan cenderung memiliki rasa loyalitas dan komitmen yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2.3. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terkait kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya, diantaranya seperti penelitian (Namira, 2019) dengan judul “Pengaruh Masa Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif, dengan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner, dan wawancara. Penelitian ini menggunakan 50 responden sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel masa kerja (X1) dan insentif (X2), berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat, dengan hasil bahwa faktor (masa kerja dan insentif) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat dan variabel masa kerja (X1) dan variabel insentif (X2) secara simultan juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Triansyah, 2021) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo”. Dengan jenis penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuisioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan dan pengurus PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo sebanyak 93 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo.

Selanjutnya penelitian dari (Septarina, 2017), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert dengan metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Variabel

tingkat pendidikan adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.

Selanjutnya penelitian dari (Irawati & Putra, 2021) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi XIII (LLDIKTI 13) Aceh”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi XIII Aceh berjumlah 87 responden. Peralatan pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, mengindikasikan bahwa pemberian insentif, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi XIII (LLDIKTI 13) Aceh.

Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan & Bagia, Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur, 2019) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur”. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya

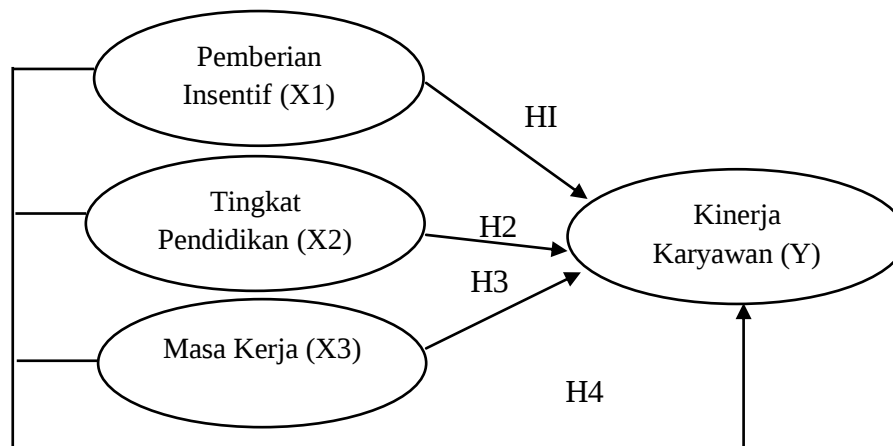
No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Masa Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat. Oleh (Namira, 2019).	- Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik - Jenis Penelitian Asosiatif	Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, yaitu bahwa variabel masa kerja dan insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Insentif, Masa Kerja dan Kinerja Karyawan	- Lokasi - Waktu penelitian - Jumlah Sampel - Jenis Penelitian
2.	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo. Oleh (Triansyah, 2021)	- Uji Analisis Linear Sederhana - Jenis Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo.	Variabel Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan	- Lokasi - Waktu Penelitian - Jumlah Sampel

3.	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Oleh (Septarina, 2017)	- Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik - Jenis Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.	Variabel Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Kinerja Karyawan	- Lokasi - Waktu Penelitian - Jumlah Sampel
4.	Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi XIII (LLDIKTI 13) Aceh. Oleh (Irawati & Putra, 2021)	- Uji Analisis Regresi Berganda - Jenis Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, mengindikasikan bahwa pemberian insentif, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi XIII (LLDIKTI 13) Aceh.	Variabel Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan	- Lokasi - Waktu Penelitian - Jumlah Sampel - Variabel Disiplin Kerja
5.	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur. Oleh (Wirawan & Bagia, Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur, 2019)	- Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik - Jenis Penelitian Kuantitatif	Bahwa ada pengaruh positif signifikan dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.	Variabel Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan	- Lokasi - Waktu Penelitian - Jumlah Sampel - Variabel Pengalaman Kerja

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu pemberian insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini model hubungan antara variabel bebas pemberian insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai Pengaruh Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka didapat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber : Berdasarkan landasan teoritis dan peneliti sebelumnya oleh Irawati & Putra (2021) dan dikembangkan oleh peneliti dengan variabel yang berbeda.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah (Sugiyono, 2015) adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
- H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
- H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
- H4: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pemberian insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *survey explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Metode survey digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan kemudian data dianalisis menggunakan metode statistik.

3.1.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang. Untuk memperoleh data informasi dalam penulisan proposal ini, penelitian ini dilakukan secara langsung pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

3.1.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini mengambil pendekatan untuk mengukur dan menganalisis data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menggeneralisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih besar, dengan memperoleh sampel yang representatif dari populasi tersebut.

Penelitian ini bersifat kausal komparatif, yang juga dikenal sebagai penelitian eksplanatori. Penelitian kausal komparatif bertujuan untuk membandingkan dua kelompok atau lebih yang berbeda dalam hubungan kausal yang sudah terjadi atau sedang berlangsung. Penelitian ini berfokus pada analisis

sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, dan tidak melibatkan pengendalian variabel.

Menurut (Azwar, 2015), penelitian kausal komparatif dapat digunakan ketika peneliti ingin mengetahui apakah perbedaan antara dua kelompok atau lebih dalam satu variabel berpengaruh terhadap perbedaan dalam variabel lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah pemberian insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

3.1.3. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang. Lokasi penelitian terletak di Jalan Mata Ie Keutapang II, Kelurahan Lambheu, Kecamatan Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar. Objek penelitian ini mengenai kinerja karyawan, pemberian insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

3.1.4. Horizon Waktu

Penelitian ini menggunakan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross-sectional*. Menurut (Umar, 2013) *cross-sectional* adalah sekumpulan data untuk meneliti suatu fenomena tertentu dalam satu kurun waktu saja dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari 2023 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari survey awal pada objek penelitian sehingga penyebaran kuesioner. Horizon waktu dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023	Mei 2023	Jun 2023	Jul 2023	Ags 2023
Pengajuan Judul Proposal									
Survey Awal									
Penyusunan Proposal									
Pemeriksaan dan Revisi									
Seminar Proposal									
Pelaksanaan Penelitian									
Pengolahan Data									
Bimbingan Skripsi									
Sidang Skripsi									

3.1.5. Unit Analisis

Unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti pada Kantor Pegadaian Syariah Cabang Keutapang. Menurut (Ahyar, 2020) unit analisis adalah satuan dalam ruang masalah tertentu dan pada waktu yang ditentukan. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu karyawan pada Kantor Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang yang bekerja pada tahun 2023. Populasi ini terdiri dari karyawan yang memiliki berbagai tingkat pendidikan, masa kerja, dan penerima insentif.

Sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling* karena karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang tidak terlalu banyak. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih sampel yang representatif dan sesuai dengan kriteria tertentu. Sampel penelitian ini terdiri dari 38 orang karyawan yang terdiri dari berbagai tingkat pendidikan, masa kerja, dan penerima insentif.

Jika populasi karyawan hanya 10 orang, maka teknik sampling yang dapat digunakan adalah *census* atau sensus. *Census* merupakan teknik pengambilan sampel yang mengumpulkan data dari seluruh anggota populasi. Dalam hal ini, peneliti dapat mengambil data dari semua karyawan yang ada di PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh dari penelitian atau survei langsung terhadap objek penelitian, seperti melalui wawancara, kuesioner, atau observasi. Sumber data primer pada skripsi ini adalah hasil survei langsung terhadap karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang dengan menggunakan kuesioner.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari data yang sudah ada dan dipublikasikan sebelumnya oleh pihak lain, seperti buku, jurnal, laporan penelitian, dan data statistik. Sumber data sekunder pada skripsi ini dapat

diperoleh dari sumber-sumber seperti publikasi Pegadaian Syariah, data pemerintah terkait industri pegadaian, dan sumber-sumber literatur terkait manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang di gunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (interview), yaitu menanyakan kepada pihak-pihak yang terkait dengan cara berdialog secara langsung mengenai hal yang bersangkutan dalam penelitian.
2. Daftar Pertanyaan (Quesioner), teknik dan instrumen dalam penelitian ini yang digunakan adalah berupa kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

Kuesioner disusun dalam skala Likert dengan pilihan jawaban 1-5, di mana 1 adalah "Sangat Tidak Setuju" dan 5 adalah "Sangat Setuju". Peneliti juga menyertakan pertanyaan terbuka untuk memperoleh tanggapan dan saran dari responden. Kuesioner disebarkan secara langsung ke responden dan peneliti memberikan penjelasan tentang tujuan dan pentingnya penelitian ini serta memastikan bahwa responden telah mengisi kuesioner dengan benar. Berikut tabelnya:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja karyawan (Y), variabel bebas yaitu pemberian insentif (X1), tingkat pendidikan (X2) dan masa kerja (X3). Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item
	Dependen				
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017)	- Kualitas - Kuantitas - Pelaksanaan Tugas - Tanggung Jawab (Maryati, 2021)	Likert	P1-P4
	Independen				
2	Pemberian Insentif (X1)	Insentif adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan yang telah mencapai atau melebihi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. (Dessler, 2015).	- Insentif Finansial (dalam bentuk bonus, komisi) - Insentif Non Finansial (dalam bentuk hiburan, penghargaan, pelatihan) - Insentif Sosial (dalam bentuk sikap rekan kerja) (Ayu & Sinaulan, 2018)	Likert	A1- A3

3	Tingkat Pendidikan (X2)	Tingkat pendidikan yaitu suatu aktivitas dari setiap individu dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang melalui organisasi ataupun tidak terorganisir. (Menurut Widi dalam Hendrayani 2020).	- Tingkat Pendidikan Formal - Jumlah Tahun Sekolah yang Ditempuh - Bidang Studi - Sertifikat dan Lisensi - Program Pelatihan dan Pengembangan (Anwar, M., & Triyono, D. 2020).	Likert	B1-B5
4	Masa Kerja (X3)	Masa Kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Menurut Rudiansyah (2014;44)	- Jumlah Tahun Kerja - Jumlah Tahun Kerja Dalam Satu Jabatan - Tingkat Rotasi Karyawan (Raharjo, 2021).	Likert	C1-C3

3.5. Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan alat yang dipergunakan dalam memecahkan masalah. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis data yaitu Regresi Linier Berganda. Metode analisis dengan regresi linear berganda

digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen (pemberian insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program SPSS for Windows. Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
 X_1 = Pemberian Insentif
 X_2 = Tingkat Pendidikan
 X_3 = Masa Kerja
 $b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi
 e = Error Term

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dianggap valid dan mampu mengukur variabel yang diinginkan. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi antara setiap pertanyaan dengan total skor kuesioner (*alpha Cronbach*) dengan nilai r table pada *degree of freedom* (df) = $n-2$ dan α 0,05 / 5%.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r table dengan *degree of freedom* (df)= $n-2$ dengan α 0,05 / 5%. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan tersebut valid sebagai pembentuk indikator. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik dan dapat dipercaya untuk

mengukur variabel yang diinginkan. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r table, maka pertanyaan tidak valid.

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda. (Ghozali, 2019) mengatakan uji realibilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrument/alat penelitian dengan menguji butir-butir pertanyaan dalam kuesioner.

Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan realibilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel, maka pernyataan dikatakan tidak reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel, maka pernyataan dikatakan tidak reliabel.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat

dilakukan dengan menggunakan metode visual seperti normal probability plot, histogram, dan box plot. Selain itu, dapat juga menggunakan uji statistik seperti Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal yang dihasilkan diatas nilai signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05%, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Apabila hasil pengujian menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal, maka dapat dilakukan transformasi data atau menggunakan metode regresi non-parametrik.

3.6.3.2 Pengujian Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang kuat antara variabel independen. Hal ini dapat dilakukan dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau *Tolerance*. Apabila nilai VIF lebih dari 10 atau *Tolerance* kurang dari 0.1, maka dapat dikatakan bahwa terdapat multikolinieritas yang signifikan antara variabel independen.

3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa variansi dari kesalahan tidak konstan sepanjang rentang nilai variabel independen. Hal ini dapat dilakukan dengan mengamati plot residual. Apabila plot menunjukkan pola yang membentuk corong atau semakin menyebar, maka dapat dikatakan bahwa terdapat heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan mengukur uji F (F

– test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t – test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0,05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Dengan kriteria pengujian:

Ho1 : Maka pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Pegadaian Syariah Cabang Keutapang

Ha1 : Maka pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Pegadaian Syariah Cabang Keutapang

Ho2 : Maka tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Pegadaian Syariah Cabang Keutapang

Ha2 : Maka tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Pegadaian Syariah Cabang Keutapang

Ho3 :Maka masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Pegadaian Syariah Cabang Keutapang

Ha3 : Maka masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

Dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2019:98). Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Ho4 : Maka pemberian insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha4 : Maka pemberian insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak Ha dan menerima Ho

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan Pegadaian merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa keuangan non perbankan dengan kegiatan usaha menyalurkan kredit kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai. Berdirinya Pegadaian Syariah terdorong dari keinginan masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama Islam yang ingin tetap bisa menjalankan transaksi gadai sesuai syariat Islam. Selain itu juga didukung oleh kebijakan pemerintah dalam mengembangkan lembaga keuangan berbasis syariah. Landasan hukum dalam pembentukan Pegadaian Syariah ialah Al-Quran dan Hadist.

Pegadaian Syariah pertama kali berdiri di Jakarta dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) cabang Dewi Sartika di bulan Januari tahun 2003. Kemudian menyusul pendirian ULGS di Surabaya, Makassar, Semarang, Surakarta dan Yogyakarta ditahun yang sama hingga September 2003. Pegadaian Syariah berkomitmen untuk “Menyelesaikan Masalah Tanpa Masalah” serta memiliki visi dan misi sebagai berikut :

Visi : Menjadi perusahaan keuangan yang paling berharga (*The Most Valuable*

Financial Company) di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat Indonesia.

Misi :

1. Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis.
2. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan

kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.

3. Membantu Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.
4. Membantu bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposisi nilai ke nasabah dan pemangku kepentingan.
5. Memberikan *service excellence* dengan focus nasabah melalui :
 - a. Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
 - b. Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
 - c. Praktek manajemen risiko yang kokoh
 - d. SDM yang professional berbudaya kinerja baik

Pegadaian Syariah Cabang Keutapang terletak di Jalan Mata Ie Keutapang II, Kelurahan Lambheu, Kecamatan Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar. Pegadaian CPS Keutapang merupakan kantor Cabang dari kantor Wilayah Aceh dan saat ini berada dibawah pimpinan kepala Cabang Bapak Ronal Fahrizan. Pegadaian CPS Keutapang memiliki 10 Unit Pegadaian Syariah (UPS) yang berada dibawah pimpinan Cabang tersebut, diantaranya UPS Darussalam, UPS Beurawe, UPS Peunayong, UPS Batoh, UPS Lampeneurut, UPS Lambaro, UPS Ajuen, UPS Lamteumen, UPS Aneuk Galong, dan UPS Sigli.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden adalah karyawan dari PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang. Adapun jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini

adalah sebanyak 38 orang. Untuk memperoleh informasi karakteristik responden, peneliti menyebarkan kuesioner yang kemudian di isi berdasarkan profil masing-masing responden. Pada bagian karakteristik responden ini dijelaskan mengenai data identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Gambaran umum karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat satu per satu pada uraian berikut.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penyebaran kuisisioner berdasarkan data primer yang telah diolah, maka diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana tampak pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	26	68
Perempuan	12	32
Total	38	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau sebesar 68 persen, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau sebesar 32 persen. Dalam hal ini jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan jenis kelamin perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30 Tahun	20	53
31-40 Tahun	8	21
41-60 Tahun	10	26
Total	38	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden yang berada pada rentang usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang atau 53 persen, responden dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 8 orang atau 21 persen dan responden dengan rentang usia 41-60 tahun sebanyak 10 orang atau 26 persen. Hal ini menunjukkan rentang usia 20-30 tahun lebih dominan pada karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	8	21
D3	10	26
S1	19	50
S2	1	3
Total	38	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 8 orang atau 21 persen, responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 10 orang atau 26 persen, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 19 orang atau 50 persen dan responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang atau 3 persen. Hal ini menunjukkan responden dengan pendidikan terakhir S1 lebih dominan pada karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
< 5 Tahun	14	37
6 – 15 Tahun	16	42
16 – 30 Tahun	8	21
Total	38	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 14 orang atau 37 persen, responden dengan lama bekerja 6 – 15 tahun sebanyak 16 orang atau 42 persen dan responden dengan lama bekerja 16 – 30 tahun sebanyak 8 orang atau 21 persen. Dalam hal ini responden dengan lama bekerja selama 6 – 15 Tahun mendominasi karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

4.3 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

4.3.1 Deskripsi Statistik Variabel Pemberian Insentif (X1)

Penelitian ini menggunakan 3 item pertanyaan untuk mengukur deskripsi variabel pemberian insentif. Hasil uji deskripsi responden terhadap variabel pemberian insentif pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Pemberian Insentif

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-rata
1.	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja Saya.	0	2	5	19	12	4.07
2.	Perusahaan tempat Saya bekerja memberikan kesempatan pengembangan karir dan peluang promosi jabatan dengan baik.	1	3	7	16	11	3.86
3.	Atasan dan rekan kerja Saya menunjukkan sikap saling menghormati dalam berinteraksi.	0	2	4	16	16	4.21
Rerata							4.04

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Hasil analisis deskripsi pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel pemberian insentif memiliki nilai rata-rata sebesar 4,04. Dari tiga indikator pada pemberian insentif, indikator dengan nilai tertinggi berada pada pertanyaan Atasan dan rekan kerja responden menunjukkan sikap saling menghormati dalam berinteraksi dengan skor 4,21.

4.3.2 Deskripsi Statistik Variabel Tingkat Pendidikan (X2)

Penelitian ini menggunakan 5 item pertanyaan untuk mengukur deskripsi variabel tingkat pendidikan. Hasil uji deskripsi responden terhadap variabel tingkat pendidikan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-rata
1.	Tingkat pendidikan yang telah Saya capai akan berpengaruh terhadap kinerja Saya.	1	1	2	7	27	4.45
2.	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang di capai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam instansi Saya bekerja.	0	0	0	17	21	4.55
3.	Bidang pekerjaan yang Saya jalani saat ini telah sesuai dengan bidang studi yang telah Saya tempuh.	0	0	0	8	30	4.78
4.	Saya sadar bahwa sertifikat dan lisensi membantu dalam memperoleh promosi atau kenaikan gaji.	0	0	3	14	21	4.47
5.	Perusahaan tempat Saya bekerja sering melaksanakan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja.	1	1	0	13	23	4.48
Rerata							4.54

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Hasil analisis deskripsi pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel tingkat pendidikan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,54. Dari lima indikator pada tingkat pendidikan, indikator dengan nilai tertinggi berada pada pertanyaan bidang pekerjaan yang responden jalani saat ini telah sesuai dengan bidang studi yang telah responden tempuh dengan skor 4,78.

4.3.3 Deskripsi Statistik Variabel Masa Kerja (X3)

Penelitian ini menggunakan 3 item pertanyaan untuk mengukur deskripsi variabel masa kerja. Hasil uji deskripsi responden terhadap variabel masa kerja pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Masa Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-rata
1.	Semakin lama masa kerja, akan dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya di kerjakan.	0	8	16	12	2	4.18
2.	Semakin lama dan semakin intensifnya pengalaman kerja seseorang maka akan menghasilkan kinerja yang bagus dan bermutu.	1	8	14	12	3	4.10
3.	Saya merasa bahwa perusahaan telah melakukan tingkat rotasi karyawan dengan sangat baik.	0	7	12	8	11	3,81
Rerata							4,03

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Hasil analisis deskripsi pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel masa kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,03. Dari tiga indikator pada masa kerja, indikator dengan nilai tertinggi berada pada pertanyaan semakin lama masa kerja, akan dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya di kerjakan dengan skor 4,18.

4.3.4 Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menggunakan 4 item pertanyaan untuk mengukur deskripsi variabel kinerja karyawan. Hasil uji deskripsi responden terhadap variabel kinerja karyawan pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-rata
1.	Saya selalu mengutamakan kualitas hasil pekerjaan saya.	0	0	2	17	19	4.44
2.	Saya merasa bahwa jumlah pekerjaan yang saya tangani sudah sesuai dengan kapasitas dan kemampuan saya.	0	1	7	12	18	4.23
3.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan minim kesalahan	0	2	1	10	25	4.52
4.	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan dan proaktif dalam mencari solusi untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.	1	1	3	7	26	4.47
Rerata							4.41

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Hasil analisis deskripsi pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4.41. Dari empat indikator pada kinerja karyawan, indikator dengan nilai tertinggi berada pada pertanyaan responden Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan minim kesalahan dengan skor 4,52.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Pengujian Instrumen

4.4.1.1 Uji Validitas

Salah satu syarat yang harus terpenuhi dalam penelitian data primer adalah uji validitas. Uji validitas dalam penelitian ini dengan pengambilan keputusan berdasarkan nilai p value/nilai signifikansi 5% atau 0,05 persen. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (5 persen) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan

valid dan sebaliknya jika nilai p value atau signifikasi sama dengan atau kurang dari 0,05 (5 persen) dinilai tidak valid.

Tabel 4.9 Uji Validitas

No.	Pertanyaan	Variable	Koefesien Korelasi
1.	PI1	Pemberian Insentif (X1)	0.845
2	PI2		0.930
3	PI3		0.723
1	TP1	Tingkat Pendidikan (X2)	0.804
2	TP2		0.554
3	TP3		0.798
4	TP4		0.757
5	TP5		0.768
1	MK1	Masa Kerja (X3)	0.622
2	MK2		0.883
3	MK3		0.816
1	Y1	Kinerja Karyawan (Y)	0.855
2	Y2		0.897
3	Y3		0.894
4	Y4		0.912

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa tiap item pertanyaan memiliki nilai lebih dari tingkat signifikasi 5% atau 0,05 persen, sehingga item-item pertanyaan diatas memenuhi validitas dan layak digunakan dalam penelitian ini.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini untuk mengukur kuesioner indikator dari variabel dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS (*Statistical Package for The Social Science*). Reliabilitas dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Pemberian Insentif (X1)	3	0.783	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X2)	5	0.764	
Masa Kerja (X3)	3	0.667	
Kinerja Karyawan (Y)	4	0.904	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument pemberian intensif adalah sebesar $r_{ll} = 0,783$, instrument tingkat pendidikan adalah sebesar $r_{ll} = 0,764$, instrumen masa kerja adalah sebesar $r_{ll} = 0,667$ dan instrument kinerja karyawan adalah sebesar $r_{ll} = 0,904$. Keempat instrumen tersebut ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,60, yang berarti semua instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik, maka dalam sebuah penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang berguna untuk mendeteksi apakah terdapat penyimpangan-penyimpangan asumsi klasik yang ada di dalam model tersebut. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah asumsi klasik di dalamnya. Dalam penelitian ini, ada beberapa uji asumsi klasik yang digunakan antara lain uji normalitas dan multikolinearitas.

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak

digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal, dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat dari Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	38
Mean	0,000000
Std. Deviation	1.67304984
Test Stats	0.137
Sig. (2-tailed)	0.070

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Kolmogorov-Smirnov 0,070 (lebih besar dari 0.05), ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Hal ini dapat diartikan data yang ada pada semua variabel yang digunakan terdistribusi secara normal.

4.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

Apabila nilai tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

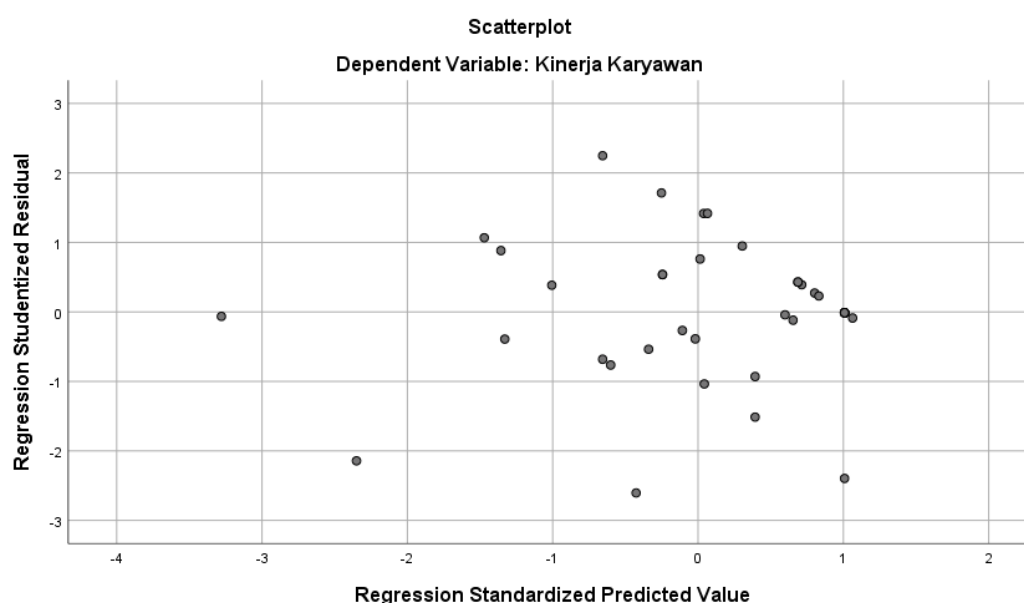
Model	Statistik Kolinearitas	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pemberian Intensif	0.256	3.905
Tingkat Pendidikan	0.782	1.279
Masa Kerja	0.252	3.969

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2022)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Pemberian Insentif $3,905 < 10$, Tingkat Pendidikan $1,279 < 10$ dan Masa Kerja $3,969 < 10$, serta nilai Tolerance pemberian Insentif $0,256 > 0,10$, Tingkat Pendidikan $0,782 > 0,10$ dan Masa Kerja $0,252 > 0,10$. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penelitian yang digunakan tidak memiliki gejala multikolinearitas dan dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih jauh.

4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan atau yang lain. Pengujian heteroskedastisitas ini dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*, dengan ketentuan apabila titik-titik berada di atas dan di bawah titik nol maka tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

4.4.3 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	-3.317	2.669	-1.243	0.222
Pemberian Insentif	0.538	0.252	2.135	0.000
Tingkat Pendidikan	0.810	0.130	6.250	0.000
Masa Kerja	-0.333	0.255	-1.305	0.201

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -3,317 + 0,538X_1 + 0,810X_2 - 0,333X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -3,317.

2. Jika terjadi peningkatan pemberian insentif sebesar 1 (satuan), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,538 atau 53,8%.
3. Jika terjadi peningkatan tingkat pendidikan sebesar 1 (satuan), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,810 atau 81%.
4. Jika terjadi peningkatan masa kerja sebesar 1 (satuan), maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,333 atau 33,3%.

4.4.4 Uji Hipotesis

4.4.4.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05.

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	T	Sig
(Constant)	-1.243	0.222
Pemberian Insentif	2.135	0.000
Tingkat Pendidikan	6.250	0.000
Masa Kerja	-1.305	0.201

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh pemberian insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

- H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 atau $\alpha < 0,05$

- H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila nilai Sig. lebih besar dari 0,05 atau $\alpha > 0,05$

Adapun hasil yang didapatkan berdasarkan tabel 4.14 sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pemberian insentif berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
2. Hasil menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
3. Hasil menunjukkan bahwa variabel masa kerja memiliki nilai signifikan $0,201 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menyatakan masa kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

4.4.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	198.644	3	66.215	21.738	0.000
	Residual	103.566	34	3.046		
	Total	302.211	37			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini efesiensi pemberian insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang. Maka hipotesis sebelumnya adalah menerima H_a atau hipotesis diterima.

4.4.4.3 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah sebuah nilai yang digunakan untuk mengukur derajat keeratan hubungan antar dua variabel atau mengukur kuat tidaknya hubungan antar variabel. Mengutip dari Sarwono:2006, kriteria hasil perhitungan dari koefisien korelasi adalah ; 0 – 0,25 berarti korelasi sangat lemah, 0,25 – 0,5 berarti korelasi cukup, 0,5 – 0,75 berarti korelasi kuat dan 0,75 – 0,99 berarti korelasi sangat kuat.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.811	0.657	0.627	1.74530

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Koefisien korelasi dilihat dari besaran nilai R. Dari data diatas ditemukan nilai R sebesar 0,811 yang berarti memiliki korelasi atau hubungan yang sangat kuat antar variabelnya.

4.4.4.4 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. R-Square atau adjusted R square digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang kita gunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen. Nilai ini

merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai R-square berada pada interval angka nol dan satu.

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.811	0.657	0.627	1.74530

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, (2023)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat angka dari Adjusted R Square sebesar 0,627 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 62,7% kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang dapat diperoleh dari pemberian insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja. Sedangkan sisanya 37,3% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model seperti disiplin kerja, motivasi dan pengalaman kerja.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang ditunjukkan dengan nilai Sig. 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05. maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triansyah pada tahun 2021. Hasil penelitian menyatakan bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo.

Pemberian insentif dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Tampubolon, 2017) insentif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, menurut (Kurniawan A. , 2019), insentif juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan.

4.5.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang ditunjukkan dengan nilai Sig. 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05. maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawati dan Putra pada tahun 2021. Hasil penelitian menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi XIII (LLDIKTI 13) Aceh.

Tingkat pendidikan juga dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Sinaga, 2019), tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, menurut (Kusumawati, 2020), karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang lebih baik dan dapat menghadapi masalah dengan lebih efektif.

4.5.3 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang ditunjukkan dengan nilai Sig. 0,201 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05. maka nilai sig 0,201 > 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Namira pada tahun 2019. Hasil penelitian menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.

Masa kerja biasanya akan mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Karyawan yang memiliki masa kerja yang panjang biasanya akan memiliki banyak kompetensi, karena memiliki pengalaman kerja. Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Karyawan yang memiliki masa kerja yang panjang akan mudah untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi pada pekerjaannya karena ia sudah sering menjumpai masalah-masalah tersebut. Jika variabel masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang maka kemungkinan strategi yang digunakan manajemen untuk pengelolaan masa kerja belum dilakukan secara efektif (Jamilah, 2019).

4.5.4 Pengaruh Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh pemberian insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Syariah Cabang Keutapang ditunjukkan dengan nilai Sig. 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05. maka nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

Kemudian dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi dimana nilai dari *Adjusted R-Square* bernilai 0,627. Hal ini berarti 62,7% kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang dipengaruhi oleh pemberian insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja. Sedangkan sisanya 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel diluar model seperti disiplin kerja, motivasi dan pengalaman kerja.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, ini membuktikan bahwa variabel pemberian insentif dan masa kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mendukung pendapat Triansyah (2021), Tampubolon (2017), Kurniawan A (2019) dan (Sinaga, 2019), yang menunjukkan bahwa insentif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, dan dengan tingkat pendidikan yang lebih

tinggi, dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah dengan pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan untuk menyusun program insentif yang efektif dan bermanfaat bagi karyawan. Selanjutnya, perusahaan harus mempertimbangkan untuk menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan dan pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat serta penting bagi perusahaan untuk mengakui dan menghargai pengalaman kerja karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan tersebut. Implikasi lain dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan khusus bagi pimpinan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, dan juga dapat digunakan sebagai landasan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dalam mengelola kinerja karyawan secara efektif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan tentang “Pengaruh Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang”, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
2. Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
3. Masa Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.
4. Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan untuk pimpinan perusahaan mempertimbangkan lagi program insentif yang menarik bagi karyawan agar dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Peneliti menyarankan untuk perusahaan agar dapat merancang program pelatihan dan mengembangkan potensi karyawan secara keseluruhan.
3. Peneliti menyarankan untuk perusahaan memerhatikan karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama untuk dapat berkembang lebih lanjut dalam peran mereka. Pertimbangkan juga program mentorship atau kolaborasi antara karyawan berpengalaman dan karyawan baru untuk saling bertukar pengetahuan dan wawasan.
4. Peneliti menyarankan untuk perusahaan dapat mengoptimalkan pemberian insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Karena semakin karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang, semakin besar kontribusi positif yang dapat karyawan tersebut berikan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, M. N. (2020). Metodologi Penelitian Bisnis: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi. 42.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2014). Performance management: The new realities.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal ekonomi*, 373-383.
- Azwar. (2015). Metode Penelitian.
- Basyit, A., & Sutikno, B. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 2548-9380.
- Dessler, G. (2015). Human resource management. *Pearson Education*.
- Dwijayanthi, D. M., & Dharmadiaksa, I. (2013). Pengaruh insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja indididu pengguna sistem informasi akuntansi. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 322-344.
- Fatmawati, A. (2020). Pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan . *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1), 45-58.
- Irawati, W., & Putra, T. Y. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Xiii (Lldikti 13) Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 15-24.
- Kurniawan. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Kurniawan, A. (2019). Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Iv Dolok Sinumbah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 21(1), 45-55.
- Kusumawati. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kemampuan pengambilan keputusan karyawan pada PT Hasura Mitra Gemilang Tangerang. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 34-45.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. 67.
- Maryati, T. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *UMY Press*, 15.
- Mathis, & Jackson. (2006). Indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja. 378.

- Namira, M. (2019). Pengaruh Masa Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat. *Universitas Medan Area*.
- Nuraeni, S. (2019). Pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Bening Batam. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 78-92.
- Putri. (2021). Pengaruh Insentif dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Raharjo. (2021). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Pearson Education.
- Sari. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan,.
- Sari, R. P., & Satrio, B. (2016). *Pengaruh Insentif, Masa Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 5). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- Sarwoto. (2010). Indikator Insentif. 156.
- Septarina, M. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang.
- Sinaga, A. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Uid Jateng & DI Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 78-90.
- Sirait, J. (2006). Indikator Insentif. 202.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). 64.
- Susanto. (2017). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Tampubolon, A. P. (2017). Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(2), 107-116.
- Triansyah, F. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 164-171.
- Umar, H. (2013). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. 43.
- Werther Jr, W. B., & Davis, K. (1996). *Human resources and personnel management*.

Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. 43.

Wirawan, K. E., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur. *Jurnal Manajemen* .

Wirawan, K. E., & Susila, P. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen*.

Kuesioner Penelitian
Untuk Responden **Karyawan**

A. PENGANTAR PENELITIAN

Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Insentif, Tingkat Pendidikan, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Keutapang”** untuk penyelesaian tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu saya mohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu berkenan mengisi daftar pertanyaan ini dengan lengkap dan benar. Kerahasiaan responden akan dijamin sepenuhnya, setiap jawaban atau usulan Bapak/Ibu berikan akan menjadi bantuan yang sangat berharga bagi penelitian saya.

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Tulislah terlebih dahulu identitas anda pada bagian kolom yang sudah disediakan. Isilah dengan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan memberikan tanda centang (✓) dari pertanyaan/pernyataan di bawah ini :Tidak boleh ada jawaban atau tanda centang lebih dari satu dalam satu nomor.

Kategori jawaban yaitu :

- SS : Sangat setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak setuju
- STS : Sangat tidak setuju

C. IDENTITAS RESPONDEN

Nama	:	
Jenis Kelamin	:	(a) Laki-laki (b) Perempuan
Usia	:	 Tahun
Posisi Kerja/ Jabatan	:	
Pendidikan Terakhir	:	a) SD e) S1 b) SMP/SLTA f) S2 c) SMA/ SLTA g) S3 d) D3/D4
Pengalaman Berkerja/ Lama Bekerja	:	

1. Variabel (X1) Pemberian Insentif :

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja Saya.					
2.	Perusahaan tempat Saya bekerja memberikan kesempatan pengembangan karir dan peluang promosi jabatan dengan baik.					
3.	Atasan dan rekan kerja Saya menunjukkan sikap saling menghormati dalam berinteraksi.					

2. Variabel (X2) Tingkat Pendidikan :

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tingkat pendidikan yang telah Saya capai akan berpengaruh terhadap kinerja Saya.					
2.	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang di capai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam instansi Saya bekerja.					
3.	Bidang pekerjaan yang Saya jalani saat ini telah sesuai dengan bidang studi yang					

	telah Saya tempuh.					
4.	Saya sadar bahwa sertifikat dan lisensi membantu dalam memperoleh promosi atau kenaikan gaji.					
5.	Perusahaan tempat Saya bekerja sering melaksanakan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja.					

3. Variabel (X3) Masa Kerja:

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Semakin lama masa kerja, akan dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya di kerjakan.					
2.	Semakin lama dan semakin intensifnya pengalaman kerja seseorang maka akan menghasilkan kinerja yang bagus dan bermutu.					
3.	Saya merasa bahwa perusahaan telah melakukan tingkat rotasi karyawan dengan sangat baik.					

4. Variabel (Y) Kinerja Karyawan:

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu mengutamakan kualitas hasil pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa bahwa jumlah pekerjaan yang saya tangani sudah sesuai dengan kapasitas dan kemampuan saya.					
3.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan minim kesalahan					
4.	Saya selalu dapat bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan dan proaktif dalam mencari solusi untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.					

Lampiran 2. Hasil Kuesioner

1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	26	68.4	68.4	68.4
	Perempuan	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	20	52.6	52.6	52.6
	31 - 40 Tahun	8	21.1	21.1	73.7
	41 - 60 Tahun	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3/D4	10	26.3	26.3	26.3
	S1	19	50.0	50.0	76.3
	S2	1	2.6	2.6	78.9
	SMA/SLTA	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	14	36.8	36.8	36.8
	16 - 30 Tahun	8	21.1	21.1	57.9
	6 - 15 Tahun	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

PI1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.3	5.3	5.3
	3.00	5	13.2	13.2	18.4
	4.00	19	50.0	50.0	68.4
	5.00	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

PI2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	2.00	3	7.9	7.9	10.5
	3.00	7	18.4	18.4	28.9
	4.00	16	42.1	42.1	71.1
	5.00	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

PI3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.3	5.3	5.3
	3.00	4	10.5	10.5	15.8
	4.00	16	42.1	42.1	57.9
	5.00	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

TP1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	2.00	1	2.6	2.6	5.3
	3.00	2	5.3	5.3	10.5
	4.00	7	18.4	18.4	28.9
	5.00	27	71.1	71.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

TP2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	44.7	44.7	44.7
	5.00	21	55.3	55.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

TP3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	21.1	21.1	21.1
	5.00	30	78.9	78.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

TP4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.9	7.9	7.9
	4.00	14	36.8	36.8	44.7
	5.00	21	55.3	55.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

TP5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	2.00	1	2.6	2.6	5.3
	4.00	13	34.2	34.2	39.5
	5.00	23	60.5	60.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

MK1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	6	15.8	15.8	18.4
	4.00	16	42.1	42.1	60.5
	5.00	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

MK2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	8	21.1	21.1	23.7
	4.00	14	36.8	36.8	60.5
	5.00	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

MK3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.3	5.3	5.3
	2.00	3	7.9	7.9	13.2
	3.00	7	18.4	18.4	31.6
	4.00	14	36.8	36.8	68.4
	5.00	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.3	5.3	5.3
	4.00	17	44.7	44.7	50.0
	5.00	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	7	18.4	18.4	21.1
	4.00	12	31.6	31.6	52.6
	5.00	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.3	5.3	5.3
	3.00	1	2.6	2.6	7.9
	4.00	10	26.3	26.3	34.2
	5.00	25	65.8	65.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.6	2.6	2.6
	2.00	1	2.6	2.6	5.3
	3.00	3	7.9	7.9	13.2
	4.00	7	18.4	18.4	31.6
	5.00	26	68.4	68.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

2. Uji Validitas

Correlations					
		PI1	PI2	PI3	Pemberian Intensif
PI1	Pearson Correlation	1	.792**	.328*	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.045	.000
	N	38	38	38	38
PI2	Pearson Correlation	.792**	1	.505**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	38	38	38	38
PI3	Pearson Correlation	.328*	.505**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.045	.001		.000
	N	38	38	38	38
Pemberian Insentif	Pearson Correlation	.845**	.930**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Correlations							
		TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TPTOTAL
TP1	Pearson Correlation	1	.706**	.540**	.424**	.371*	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.022	.000
	N	38	38	38	38	38	38
TP2	Pearson Correlation	.706**	1	.464**	.547**	.426**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.008	.000
	N	38	38	38	38	38	38
TP3	Pearson Correlation	.540**	.464**	1	.548**	.629**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
TP4	Pearson Correlation	.424**	.547**	.548**	1	.554**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
TP5	Pearson Correlation	.371*	.426**	.629**	.554**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.022	.008	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38
TPTOTAL	Pearson Correlation	.788**	.805**	.810**	.774**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Correlations					
		MK1	MK2	MK3	Masa Kerja
MK1	Pearson Correlation	1	.448**	.157	.622**
	Sig. (2-tailed)		.005	.346	.000
	N	38	38	38	38
MK2	Pearson Correlation	.448**	1	.612**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000
	N	38	38	38	38
MK3	Pearson Correlation	.157	.612**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.346	.000		.000
	N	38	38	38	38
Masa Kerja	Pearson Correlation	.622**	.883**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Ykinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.842**	.623**	.659**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38
Y2	Pearson Correlation	.842**	1	.687**	.691**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38
Y3	Pearson Correlation	.623**	.687**	1	.839**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38
Y4	Pearson Correlation	.659**	.691**	.839**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38
Ykinerja Karyawan	Pearson Correlation	.855**	.897**	.894**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.667	3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	4

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	Normal Parameters ^{a,b}
	Std. Deviation	.32302552
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	.208
	Negative	-.172
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

5. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PITOTAL	0.256	3.905
	TPTOTAL	0.782	1.279
	MKTOTAL	0.252	3.969

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.317	2.669		-1.243	0.222
	Pemberian Insentif	0.538	0.252	0.423	2.135	0.000
	Tingkat Pendidikan	0.810	0.130	0.710	6.250	0.000
	Masa Kerja	-0.333	0.255	0.261	-1.305	0.201

a. Dependent Variable: YTOTAL

8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.644	3	66.215	21.738	0.000 ^b
	Residual	103.566	34	3.046		
	Total	302.211	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, Pemberian Intensif						

9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.811 ^a	0.657	0.627	1.74530
a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, Pemberian Intensif				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Lampiran 3. Tabel T

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

Lampiran 4. Tabel F

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299