

**PENGARUH INSENTIF dan FASILITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ACEH MEDIA TELEVISI INDONESIA (ACEHTV)
di KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

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

Oleh:

**SRI KURNIASIH
NPM: 1802120145**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 04 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

SRI KURNIASI
NPM : 1802120115

Dengan judul:

**Pengaruh Intensif dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aceh
Media Televisi Indonesia (Aceh TV) Di Kabupaten Aceh Besar.**

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

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

Pembimbing II

H. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001



Mengetahui,
Dekan,

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 04 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

SRI KURNIASIH
NPM : 1802120145

Dengan judul:

**Pengaruh Insentif dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Aceh
Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 16 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Hi. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Sulfitra, Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 2 001

Anggota

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 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, 04 Maret 2022
Yang Menyatakan



[Signature]
Sri Kurniasih

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : SRI KURNIASIH
NPM : 1802120145
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 :

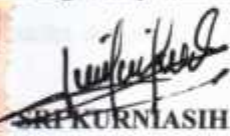
Pengaruh Insentif dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.

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 : 04 Maret 2022

Banda Aceh, 04 Maret 2022
Yang Menyatakan,


SRI KURNIASIH


KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"PENGARUH INSENTIF dan FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ACEH MEDIA TELEVISI INDONESIA (ACEHTV) di KABUPATEN ACEH BESAR.**

Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam ilmu pengetahuan.

Adapun skripsi ini dibuat yaitu untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.

Dalam proses penulisan hingga selesainya skripsi ini, tentu banyak sekali pihak yang terlibat di dalamnya, untuk itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak tersebut, diantaranya:

1. Untuk suami tercinta dan anak-anak serta saudara-saudaraku yang selalu memberi perhatian, saran dan doanya dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Drs., Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Hj. Nadiya, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, sekaligus Dosen Pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktunya dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus Dosen Pembimbing I penulis yang juga telah meluangkan waktunya dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.,
5. Bapak Dr. M. Yunus Usman, M.M. selaku Penasehat Akademik penulis dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Terima kasih kepada Direktur Utama PT Aceh Media Televisi Indonesia (ACEH TV) Bapak Drs., H.A. Dahlan T.H. yang bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian serta seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dan membantu hingga selesainya skripsi ini..
7. Untuk teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2018 Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan semangat dan motivasi selama pendidikan.

Demikianlah semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua terutama kepada penulis sendiri, namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT akan selalu membimbing kita agar ilmu yang kita miliki bermanfaat bagi orang banyak. Amin ya Rabbal A'lam.

Banda Aceh, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Aspek dan Tujuan Kinerja	11
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.1.1.5 Pengukuran Kinerja	18
2.1.2 Insentif	22
2.1.2.1 Pengertian Insentif	22
2.1.2.2 Tujuan Insentif	23
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif	25
2.1.2.4 Indikator Insentif	26
2.1.3 Fasilitas	27
2.1.3.1 Pengertian Fasilitas	27
2.1.3.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja	27
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja	28
2.1.3.4 Indikator Fasilitas Kerja	29
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	29
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4 Hipotesis Penelitian	33
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	35
3.1.1 Tujuan Penelitian	35

DAFTAR ISI

	Halaman
3.1.2 Jenis Penelitian	35
3.1.3 Horizon Waktu	35
3.1.4 Unit Analisis	36
3.1.5 Lolasi dan Objek Penelitian	36
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.2.1 Populasi Penelitian	37
3.2.2 Sampel	37
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.3.1 Sumber Data Penelitian	37
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.3.3 Skala Pengukuran Data	39
3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	39
3.5 Teknik Analisa Data	40
3.6 Pengujian Data	41
3.6.1 Pengujian Instrumen	41
3.6.1.1 Pengujian Validitas	41
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	41
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik	42
3.6.2.1 Normalitas	42
3.6.2.2 Multikolinearitas	43
3.6.2.3 Heteroskedastisitas	43
3.7 Pengujian Hipotesis	44
3.7.1 Uji t (Individu/Parsial)	44
3.7.2 Uji f (Simultan)	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV).....	46
4.1.1 Sejarah Berdirinya PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV).....	46
4.1.2 Visi dan Misi PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV).....	48
4.2 Karakteristik Responden	48
4.3 Uji Validitas.....	50
4.4 Uji Reliabilitas.....	51
4.5 Uji Asumsi Klasik	52
4.5.1 Uji Normalitas	52
4.5.2 Uji Multikolinieritas	53
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	54
4.6 Analisis Kinerja Karyawan	55
4.7 Analisis Insentif.....	57
4.8 Analisis Fasilitas.....	59
4.9 Hasil Analisis Linear Berganda.....	60

4.10 Pengujian Hipotesis.....	63
4.10.1 Hasil Uji t	63
4.10.2 Hasil Uji f (Secara Serempak).....	63
4.11 Implikasi Penelitian	64
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	66
 DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya	31
Tabel III.1 Proses Kegiatan Penelitian	36
Tabel III.2 Skala Pengukuran Data	39
Tabel III.3 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	39
Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....	49
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas	51
Tabel IV.3 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel IV.4 Nilai VIF Masing-masing Variabel Insentif dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
Tabel IV.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	56
Tabel IV.6 Indikator Insentif.....	58
Tabel IV.7 Indikator Fasilitas.....	59
Tabel IV.8 Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat.....	61
Tabel IV.9 <i>Tabel Analisis of Variance (Anova)</i>	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Elemen-elemen Kunci Sistem Penilaian Kinerja	19
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	70
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	73
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	74
Lampiran 4 Frekuensi Variabel.....	75
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	76
Lampiran 6 Regresi Linear Berganda.....	79
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik.....	80
Lampiran 8 Nilai F Tabel.....	82
Lampiran 9 Nilai t Tabel.....	83
Lampiran 10 Nilai r Product Moment.....	84
Lampiran 11 Struktur Organisasi.....	85

**PENGARUH INSENTIF dan FASILITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ACEH MEDIA TELEVISI INDONESIA (ACEHTV)
di KABUPATEN ACEH BESAR**

SRI KURNIASIH

NPM : 1802120145

Pembimbing: 1) Suryani Murad, S.E., M.Si.

2) Hj. Nadiya, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh insentif dan fasilitas terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 30 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis berganda. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa insentif dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini adalah insentif mampu meningkatkan kinerja karyawan dan fasilitas mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *insentif, fasilitas, kinerja karyawan.*

**INFLUENCE OF INCENTIVES and FACILITIES
ON EMPLOYEE PERFORMANCE
PT. ACEH MEDIA TELEVISION INDONESIA (ACEHTV)
in ACEH BESAR DISTRICT**

SRI KURNIASIH

NPM : 1802120145

Pembimbing: 1) Suryani Murad, S.E., M.Si.

2) Hj. Nadiya, S.E., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of incentives and facilities on employee performance. This type of research is quantitative research. The population in this study were all employees at PT. Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) in Aceh Besar District, totaling 30 employees. Sampling using the census method. The data analysis technique used is multiple analysis technique. The results of the study based on the simultaneous test (f test) showed that incentives and facilities had an effect on employee performance. The results of the partial study (t test) show that incentives have a significant effect on employee performance, facilities have a significant effect on employee performance. The implication of this research is that incentives can improve employee performance and facilities can improve employee performance

Keywords: *incentives, facilities, employee performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Besarnya sebuah perusahaan tergantung seberapa besar peranan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia menjadi aset penting sehingga perusahaan tersebut mampu bersaing dalam sebuah bisnis. Tugas pokok dan fungsi yang dijalankan merupakan upaya untuk menjaga kelangsungan perusahaan agar tetap berjalan guna mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, Robbins (2015:260). Semua ini tidak terlepas dari peran manajemen agar dapat memudahkan dan meluncurkan suatu tugas yang dilakukan oleh karyawan dengan memandang faktor-faktor tertentu.

Beberapa faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah pemberian insentif dan fasilitas kerja yang terpenuhi sebagai sarana pendukung agar mendapatkan hasil kerja yang optimal. Insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi, Simamora (2016:544). Ini dilakukan agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja. Dengan pemberian insentif ini diharapkan karyawan akan lebih meningkatkan produktivitasnya. Penelitian-penelitian tentang

insentif telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menandakan bahwa ketika insentif yang diberikan kurang memuaskan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, begitu juga sebaliknya.

Selain insentif salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas. Fasilitas merupakan suatu kebutuhan yang sangat utama dalam memperlancar penyelesaian tugas organisasi. Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini artinya jika fasilitas yang dibutuhkan tidak terpenuhi maka karyawan tidak akan dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal dan tentunya akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di Kantor PT Aceh Media Televisi Indonesia di Kabupaten Aceh Besar dengan nama di udara yaitu AcehTV. AcehTV adalah lembaga penyiaran swasta lokal, yang memiliki tugas dan fungsi di bidang broadcasting sebagai sarana informasi, komunikasi serta hiburan.

Dalam keberadaannya AcehTV melakukan hubungan kerjasama dengan pihak pemerintah dan swasta. Pihak tersebut sebagai pengguna jasa dari AcehTV yang disebut dengan klien. Dalam hal ini kerjasama yang dilakukan dengan pihak pemerintah sebesar 70% dan pihak swasta sebesar 30%, adapun kerjasama tersebut dilakukan dalam bentuk siaran *tapping* (siaran rekaman) maupun *live event* (siaran langsung) serta pariwisata.

Memasuki tahun kedua masa pandemi, AcehTV masih dipengaruhi dampak dari pandemi Covid-19, dimana sebagian besar anggaran pemerintah mengalami *refocusing* yaitu memfokuskan kembali anggaran untuk kegiatan yang sebelumnya tidak dianggarkan melalui perubahan anggaran, akibatnya adalah terputusnya sebagian besar kerjasama AcehTV dengan pihak pemerintah. Hal ini mengakibatkan tertahannya produktivitas AcehTV dalam kegiatan operasionalnya. Selain daripada itu dengan diberlakukannya kebijakan pemerintah untuk berdiam diri di rumah, Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) hingga Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), maka sebagian besar terjadi pembatalan terhadap peliputan secara live yang dilakukan di lapangan terbuka maupun di dalam ruangan dengan kapasitas *audience* dalam jumlah yang relatif ramai.

Kerjasama yang dilakukan dengan pihak swasta mengalami hal yang sama, mereka masih dipengaruhi dampak dari pandemi Covid-19. Menurunnya jumlah konsumen juga berdampak pada pendapatan dari pihak swasta, dan ini mempengaruhi kelangsungan kerjasama dengan pihak AcehTV. Demikian juga halnya dengan penayangan pariwisata, daya beli konsumen yang rendah sehingga mereka perlu mempertimbangkan kembali untuk melakukan kerjasama dengan pihak AcehTV.

Berkurangnya kerjasama baik dengan pihak pemerintah maupun pihak swasta karena beberapa alasan di atas, hal ini tentu saja merupakan masalah besar bagi AcehTV dan tentu saja mempengaruhi ada tidaknya insentif bagi karyawan. Situasi dan kondisi yang sulit hingga tahun kedua pandemi ini, AcehTV harus

memikirkan langkah-langkah apa yang harus ditempuh agar mampu bertahan untuk kelangsungan AcehTV sebagai perusahaan di bidang *broadcast* atau penyiaran.

Pendapatan perusahaan yang berkurang sangat mempengaruhi bagaimana pengelolaan manajemen AcehTV. Dengan segala pertimbangan perusahaan mengambil beberapa kebijakan, diantaranya penghematan operasional kantor, beberapa karyawan terpaksa dirumahkan sementara waktu. Adanya pengurangan jam siaran. Pada awalnya AcehTV melakukan jam siaran mulai pukul 06.45 WIB hingga pukul 00.15 WIB, kini menjadi pukul 09.45 WIB sampai dengan pukul 22.15 WIB. Dari 18 jam siaran menjadi 12 jam siaran. Pengurangan jam siaran ini tentunya penghematan dalam pembiayaan listrik. Dihapusnya beberapa program yang bukan tayangan *prime time* (waktu utama). Terjadi pengurangan karyawan hampir di setiap divisi, salah satu pengurangan karyawan pada divisi studio, karena berkurangnya siaran *live* maka perlu dilakukan perampingan karyawan pada divisi tersebut.

Berdasarkan survei awal pada tanggal 25 September 2021 dengan mewawancarai 15 orang karyawan AcehTV diperoleh bahwa terkadang keterlambatan kehadiran pada divisi tertentu sehingga bergesernya AcehTV on air dari jadwal yang telah ditentukan. Disamping itu seringkali para karyawan melakukan pendelegasian tugas kepada rekan sekerja yang seharusnya tugas tersebut menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja bersama *team work*.

Keterangan lebih lanjut diperoleh keadaan ini sangat erat kaitannya dengan jaranginya insentif yang diberikan selama ini, mengingat tidak adanya siaran *live* maupun *tapping* berbayar sebagai sumber insentif yang diberikan kepada karyawan,

sementara itu pihak perusahaan merasa enggan dan dengan penuh pertimbangan untuk memberikan tugas kepada karyawan dikarenakan ada hak yang belum mereka terima. Ketidaksiplinan karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja yang didapatkan, sebaliknya untuk mendapat prestasi kerja yang baik juga harus diimbangi dengan hak yang harus didapatkan oleh karyawan.

Di sisi lain adanya peralatan yang tidak dapat berfungsi sehingga AcehTV tidak dapat melakukan *on air* dalam beberapa hari dan ketersediaan fasilitas alat yang tidak modernisasi. Ini dapat dilihat setelah bagian produksi melakukan liputan terhadap suatu program, program tersebut diberikan pada bagian editing untuk dilakukan pengeditan. Komputer yang digunakan belum memiliki standar *broadcast* sehingga karyawan melakukan pengeditan membutuhkan waktu sedikit lebih lama, sehingga divisi pada bagian traffic dan *Master Control (MC)* belum dapat melakukan pekerjaan untuk tahapan lebih lanjut karena harus menunggu penyelesaian pada bagian editing.

Peralatan juga terjadi pada saat mengadakan liputan acara-acara outdoor baik secara *live* maupun *recorded*. Tidak adanya *OB Van (outside Broadcasting Van)* pada acara-acara tersebut sangat mempengaruhi kelancaran liputan yang dilakukan oleh para *crew*. *OB Van* merupakan mobil unit kontrol TV yang dilengkapi dengan peralatan audio video yang dapat bergerak secara mobile. *OB Van* sangat dibutuhkan ketika akan melakukan liputan pada lokasi tertentu, seperti liputan *outdoor*, terlebih liputan yang dilakukan pada lapangan terbuka dengan jarak antara *OB Van* dan camera sangat jauh. Ini salah satu kendala terkait fasilitas alat yang belum memadai,

sehingga para *crew* bekerja dengan alat seadanya. Keadaan ini mempengaruhi kelancaran pekerjaan dan karyawan kurang dapat berekspresi dalam bekerja. Kondisi ini dikarenakan AcehTV belum mampu untuk memiliki peralatan-peralatan yang dalam pembiayaannya sangat tinggi, terlebih peralatan untuk sebuah media televisi terbilang sangat tinggi dan lebih spesifik.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jabarkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diungkapkan di atas, maka perumusan masalah dapat penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar?.
2. Seberapa besar pengaruh fasilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar?.
3. Seberapa besar pengaruh insentif dan fasilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam rumusan masalah yang telah diungkapkan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh fasilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh insentif dan fasilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian pada pengaruh insentif dan fasilitas terhadap kinerja karyawan AcehTV di Kabupaten Aceh Besar, diharapkan berguna secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat teoritis:
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi dan menambah wawasan bagi akademik serta menjadi bahan rujukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan insentif dan fasilitas terhadap kinerja karyawan
 - b. Dengan adanya hasil penelitian ini, maka teori yang digunakan dapat dibuktikan kebenaran maupun kelemahannya.

2. Manfaat praktis:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) sebagai bahan pemikiran pengaruh insentif dan fasilitas terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) dapat mempertimbangkan adanya kebijakan baru terkait insentif dan fasilitas terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti.
Sebagai wadah dalam melakukan sesuatu yang baru di bidang penelitian Sumber Daya Manusia.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya meneliti variabel insentif, fasilitas dan kinerja karyawan. Artinya penelitian ini tidak meneliti semua faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian ini mengamati karyawan swasta, yaitu karyawan pada PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2015:10) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Hasibuan juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:9) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Wirawan (2016:34) “Kata kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yang sering di indonesiakan menjadi kata *performa*”.

Robbins (2015:260) menambahkan kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas

sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Simamora (2016:339) kinerja pegawai bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Rivai (2016:326) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkuprawira (2015 : 153) kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Menurut Gomes (2016:195) kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Guritno dan Waridin (2015) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

Selanjutnya menurut Malthis dan Jackson (2015 : 79) menyatakan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain:

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output
- c. Jangka waktu output
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikap kooperatif

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas

maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Aspek dan Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2016:326) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi pegawai, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Kemudian Tujuan kinerja menurut Rivai (2016:312)

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji
3. berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
4. Mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
5. Untuk pembeda antarpegawai yang satu dengan yang lain.
6. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan.
7. Meningkatkan motivasi kerja.
8. Meningkatkan etos kerja.
9. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
11. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
12. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan seksesi.
13. Membantu menempatkan pegawai dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

14. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
15. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
16. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
17. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
18. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.
19. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
20. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
21. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Menurut Robbins (2015:260) jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, pegawai dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok yaitu

A. Pegawai Tetap

Pegawai tetap merupakan pegawai yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Pegawai tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Selain itu, pegawai tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan pegawai tidak tetap.

B. Pegawai Tidak Tetap

Pegawai tidak tetap merupakan pegawai yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Pegawai tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan pegawai tetap, pegawai tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan

menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2015:69) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Robbins (2015:206) dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu :

a. Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur dengan dihitung kuantitas dan kualitasnya. Misalnya kuantitas dari hasil kerja seorang buruh pabrik sepatu adalah berapa banyak pasang sepatu yang dihasilkan dalam masa penilaian dibagi dengan jumlah hari dalam penilaian.

Kualitasnya adalah seberapa baik sepatu yang dihasilkan atau apakah sepatu-sepatu itu memenuhi standar kualitas produksi atau tidak.

b. Perilaku kerja

Seorang karyawan ketika berada ditempat kerjanya memiliki dua perilaku, yakni perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya cara berbicara, cara berjalan dan cara lainnya yang berhubungan dengan perilaku pribadi. Sedangkan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan disiplin dalam bekerja.

Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan

- c. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan adalah sifat pribadi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan berkembang ketika dewasa. Untuk melaksanakan sesuatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Misalnya seorang pramusaji restoran disyaratkan mempunyai sifat bersih, tidak kotor dan wajahnya selalu ceria ketika melayani pelanggan.

Menurut Dale Timpler yang dikutip oleh Mangkunegara (2015:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut. Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut

Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Prawirosentono (2014:190-191), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap karyawan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2015 : 130), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu meliputi :

1. Gaji/upah
Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap pegawai. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para pegawai yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.
2. Kompensasi
Pemberian kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang pegawai, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.
3. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang

sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

4. Semangat kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan, dimana pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2015:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang sesuai dengan perintah.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Rivai (2016:43) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tujuh indikator, yaitu:

1. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan
7. tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Sedangkan menurut Rivai (2016:43) ada beberapa elemen pokok yaitu :

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:33) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

- a. Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
- b. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Manullang (2015: 79) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Pendidikan
Kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian yang dimilikinya, keahlian tersebut di pengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman. Belajar adalah perubahan yang relatif permanen dalam pengetahuan, keahlian, keyakinan, sikap, perilaku yang dihasilkan oleh pengalaman. Dua teori menjelaskan bagaimana proses belajar berlangsung adalah pengkondisian peserta dan teori kognitif sosial. Kedua teori ini menekankan arti penting pengukuran dalam perubahan perilaku dan keduanya menerima sebagai dalil kondisi yang sama untuk memudahkan belajar .Robins (2012 : 101) menyatakan bahwa belajar adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Melalui proses belajar atau pendidikan ini akan memperbaiki dan meningkatkan kemampuan orang atau pegawai di dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Aspek penting di dalam kelancaran suatu pekerjaan adalah faktor disiplin yang mengikat semua pegawai untuk bekerja sesuai dengan aturan format yang disetujui bersama dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Prawirosentono, 2015 : 31).

Disiplin kerja yang baik akan mendorong semua pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing sehingga hasil kerja yang dicapai akan maksimal.

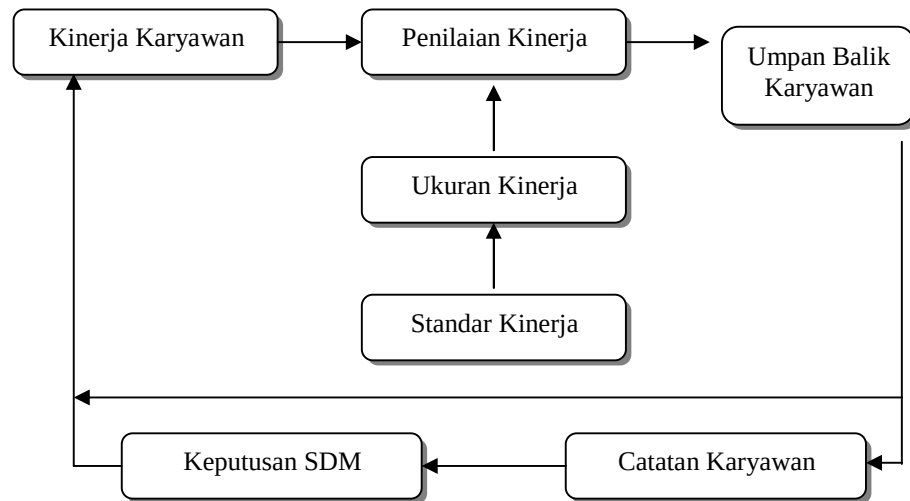
3. Kesejahteraan

Yang dimaksud dengan kesejahteraan adalah upah dan semua jenis tunjangan insentif, atau kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai ganjaran atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kesejahteraan merupakan suatu ganjaran yang penting dan karenanya akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang, sehingga dengan kesejahteraan yang baik akan mempunyai andil dalam upaya meningkatkan kinerja

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja memerlukan indikator-indikator penilaian yang dipengaruhi oleh berbagai faktor apakah faktor internal ataupun faktor eksternal dengan beragam aspek yang dapat diukur dengan berpedoman pada standar tertentu yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang berguna untuk mendapatkan *feedback* guna keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelolaan sumber daya manusia.

2.1.1.5 Pengukuran Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2015 : 201) menyatakan pendekatan penilaian *performance* hendaknya mengidentifikasi standar *performance* yang terkait, mengukur kriteria, dan kemudian memberikan umpan balik pada pegawai dan Departemen Sumber Daya Manusia. Untuk lebih jelasnya berikut ilustrasi gambar elemen-elemen kunci sistem penilaian *performance* atau kinerja dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini :



Sumber : Mangkuprawira (2015:201).

Gambar 2.1
Elemen-Elemen Kunci Sistem Penilaian Kinerja

Jika standar *performance* atau perhitungan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidakakuratan atau hasil yang bias, merenggangkan hubungan manajer dengan pegawai, dan memperkecil kesempatan kerja yang sama. Tanpa umpan balik, perbaikan dalam perilaku sumber daya manusia tidaklah mungkin terjadi dan departemen tidak akan memiliki catatan akurat dalam sistem informasi sumber daya manusianya. Dengan demikian, keputusan-keputusan dasar dalam membuat rancangan pekerjaan sampai kompensasi akan terganggu.

Departemen sumber daya manusia biasanya merancang dan mengelola sistem penilaian *performance* perusahaan. *Sentralisasi* menjamin terjadinya keseragaman. Meskipun departemen sumber daya manusia dapat mengembangkan pendekatan yang berbeda untuk para manajer, profesional, pekerja, dan kelompok lain, namun keseragaman dalam tiap kelompok dibutuhkan untuk menjamin hasil yang dapat

dibandingkan. Departemen itu sendiri bisa jadi jarang menilai *performance* secara aktual.

Sejumlah penyebab umum yang sering menimbulkan kegagalan dan harus dihindarkan disebutkan oleh Dessler (2015 : 102) sebagai berikut :

1. Tidak adanya standar
Tanpa adanya standar berarti tidak terjadi penilaian prestasi yang obyektif. Yang ada hanyalah penilaian subyektif yang mengandalkan perkiraan dan perasaan.
2. Standar yang tidak relevan dan bersifat subyektif
Standar seharusnya ditetapkan melalui proses analisa pekerjaan/jabatan untuk menentukan hasil atau output yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Standar yang tidak realistis
Standar adalah sasaran-sasaran yang berpotensi merangsang motivasi. Standar yang masuk akal dan menantang akan lebih berpotensi untuk merangsang motivasi.
4. Ukuran prestasi yang tidak tepat
Obyektivitas dan perbandingan memerlukan bahwa kemajuan terhadap standar dan pencapaian standar dapat diukur dengan mudah dan transparan. Contoh-contoh ukuran yang bersifat kuantitatif adalah misalnya : 1% tingkat kegagalan produksi karena kualitas, 10 order penjualan dari setiap 100 kunjungan. Sedangkan yang bersifat kualitatif misalnya ; “penyelesaian proyek pada tanggal yang ditetapkan”.
5. Kesalahan penilai
Termasuk dalam kesalahan penilai adalah “keberpihakan” (bias), perasaan syakwasangka, “halo effect” (terpengaruh oleh yang dinilai), kecenderungan untuk “pelit” atau sebaliknya, kecenderungan untuk memilih nilai tengah dan takut untuk menghadapi bawahan.
6. Pemberian umpan balik secara buruk
Pada awal proses manajemen performance, standar harus dikomunikasikan kepada pegawai yang dinilai untuk diketahui dan disepakati. Demikian pula seluruh proses penilaian dan hasil penilaian harus dikomunikasikan pula kepada mereka sesuai dengan prinsip dan tujuan program, khususnya program manajemen performance.
7. Komunikasi yang negatif.
Proses evaluasi ternyata terganggu oleh komunikasi yang didasari dengan sikap negatif seperti arogansi dan keakuan pada pihak penilai dan sikap membela diri dan ketertutupan pada pihak yang dinilai. Penilaian seharusnya menciptakan gambaran akurat dari performance perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui performance buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan

dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur. Pekerjaan terkait berarti bahwa sistem mengevaluasi perilaku-perilaku kritis yang mengandung keberhasilan pekerjaan. Jika evaluasi tidak terkait dengan pekerjaan, hal ini tidaklah absah. Tanpa keabsahan dan derajat kepercayaan, sistem bisa jadi mendiskriminasi kesempatan penerapan hukum yang ada secara adil.

Dessler (2015 : 35), menyarankan agar sebuah program manajemen kinerja yang efektif hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. *Relevance*

Hal-hal atau faktor-faktor yang diukur adalah relevan (terkait) dengan pekerjaannya, apakah itu outputnya, prosesnya atau inputnya.

2. *Sensitivity*

Sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan antara pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi.

3. *Reliability*

Sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa menggunakan tolak ukur yang objektif, sah, akurat, konsisten dan stabil.

4. *Acceptability*

Sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh pegawai yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antara keduanya.

5. *Practicality*

Semua instrumen, misalnya formulir yang digunakan, harus mudah digunakan oleh kedua pihak, tidak rumit, mengerikan dan berbelit-belit.

Suparno (2015:7) mengartikan kinerja sebagai hasil karya seorang tenaga kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah pegawai telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan pekerja, disiplin, hubungan kerja, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

2.1.2 Insentif

2.1.2.1 Pengertian Insentif

Menurut Siagian (2016:252) mengungkapkan bahwa kepentingan pekerja harus memungkinkannya untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat jadi kompensasi yang diterimanya dari bekerja dapat dipakai untuk hidup yang wajar dan layak, tanpa harus menggantungkan diri pada orang lain. Menurut Hasibuan (2015:65) insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku karyawan yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.

Menurut Simamora (2016:544) insentif merupakan tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi. Sedangkan menurut Gorda (2015:41) Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dalam organisasi. Insentif merupakan sarana memotivasi dan menimbulkan dorongan, penghargaan atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar produktifitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Sedangkan Menurut Harsono (2010: 21) berpendapat Insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang di berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik.

Insentif sebagai sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsangan atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Jadi pada dasar jumlah insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa financial maupun non financial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan instansi dapat tercapai.

2.1.2.2 Tujuan Insentif

Menurut Nawawi (2017:373) tujuan insentif pada dasarnya adalah:

- a. Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa (merit system), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewajiban atau tanggungjawabnya.
- b. Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.

Insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya (Siagian, 2016:258). Menurut Handoko (2015:156) tujuan pemberian insentif kepada karyawan diantaranya adalah :

- a. Memperoleh personalia yang qualified. Kompensasi yang diberikan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang telah bekerja di perusahaan lain.
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
- c. Menjamin keadilan. Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Prinsip keadilan dalam administrasi kompensasi akan dibahas di belakang.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan. Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, Prestasi yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e. Mengendalikan biaya. Suatu program kompensasi rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkat biaya yang layak, tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada para karyawan.

Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif. Insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya.

Menurut Gorda (2015:156) tujuan pemberian insentif adalah :

- a. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
- b. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
- c. Meningkatkan produktivitas.

- d. Dalam melakukan tugasnya, seseorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- e. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya.
- f. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam instansi.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Yani (2018:67) insentif dapat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai

berikut, yaitu:

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Komunikasi realistis untuk berhasil
3. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut
4. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan
5. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi insentif menurut Suwatno (2017:37)

mencakup dua hal yaitu:

1. Jabatan atau kedudukan. seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi didalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikaan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya.
2. Prestasi kerja. karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

2.1.2.4 Indikator Insentif

Menurut Menurut Hasibuan (2015:156), indikator pengukuran insentif adalah :

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 ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
2. Kompensasi yang ditanggguhkan yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari antara lain berupa Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
3. Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.

Menurut Sujatmoko (2007) Indikator insentif yaitu :

1. Kinerja. Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Jadi besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.
2. Lama Kerja. Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Senioritas. Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisasi dimana mereka bekerja.
4. Kebutuhan. Cara ini menunjukan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan, ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok.
5. Evaluasi jabatan. Suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi, ini berarti pula penentuan nilai relative atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2.1.3 Fasilitas

2.1.3.1 Pengertian Fasilitas

Dalam setiap perusahaan fasilitas merupakan hal yang selalu berhubungan langsung dengan produksi. Menurut (Sitompul, 2018:32) fasilitas adalah alat pendukung dalam melakukan bisnis bentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan bisnis suatu perusahaan memiliki masa hidup dan manfaat yang relatif konstan di masa depan. Menurut (Oemar, 2016:54) fasilitas ialah sarana yang disiapkan sama pihak yang dikendalikan perusahaan untuk mendukung ambisi perusahaan untuk menetapkan tujuan perusahaan oleh pihak yang mengendalikan yang memberikan kebaikan serta fungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan peningkatan kinerja perusahaan. Menurut (Anam & Rahardja, 2017:2) Fasilitas ialah alat yang dipergunakan untuk pertolongan dan perbantuan dalam menjalankan pekerjaan. Fasilitas untuk perbandingan program-program, semakin bagus fasilitas yang diprgunakan semakin bagus program yang dijalankan sehingga menambahkan kinerja pada perusahaan. Menurut (Kelatow et al., 2016:372) fasilitas adalah alat yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (perusahaan). Fasilitas kerja ialah faktor-faktor yang tiada dapat dijauhkan dari dunia kerja berhubungan merupakan sesuatu yang penting buat karyawan ddalam menyiapkan pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan pemegang kendali.

Hal ini dapat kita simpulkan bahwa fasilitas merupakan alat atau sarana yang dipersiapkan oleh perusahaan dimana alat tersebut adalah suatu kebutuhan yang memiliki manfaat yang stabil. Alat juga sebagai penunjang kelancaran bagi terlaksananya tugas yang dilakukan oleh karyawan. Alat ini sangat berhubungan langsung pada produktivitas sebuah perusahaan yakni sangat mempengaruhi untuk tercapainya tujuan organisasi.

2.1.3.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan

besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2015:22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Mesin
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa fasilitas adalah suatu kebutuhan yang harus ada pada sebuah perusahaan, karena dalam penyelesaian suatu tugas sangat tergantung dari fasilitas yang tersedia dan yang digunakan oleh karyawan. Jenis dari fasilitas yang digunakan tergantung dari jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan tidak dapat dipungkiri bahwa hasil kerja sangat tergantung pada fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Robbins (2015:67) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:

1. Fasilitas alat kerja merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja.
2. Fasilitas kelengkapan kerja merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja.
3. Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

2.1.3.4 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Sitompul (2018:32) indikator fasilitas kerja terdiri dari :

1. Kondisi gedung atau kantor
Gedung atau kantor merupakan sarana kerja yang sangat penting, oleh karena itu harus diatur sedemikian rupa agar menjadi tempat yang nyaman bagi karyawan yang bekerja. Gedung atau kantor harus jauh dari kebisingan dan bau-bauan dari limbah produksi. Luasan gedung untuk setiap aktivitas juga harus diperhitungkan agar ideal dalam arti tidak terlalu sempit dan tidak terlalu luas.
2. Peralatan dan perlengkapan kantor
Peralatan dan perlengkapan kantor terdiri dari alat-alat bantu untuk melaksanakan pekerjaan, seperti computer, alat tulis menulis, meja, dan kursi kerja, lemari arsip. Ketersediaan dan kondisi peralatan dan perlengkapan kantor harus memadai agar tidak menjadi gangguan kerja.
3. Alat transportasi.
Alat transportasi pada perusahaan umumnya disediakan bagi karyawan agar para karyawan dapat mencapai kantor dengan waktu yang lebih cepat. Alat transportasi dapat terdiri dari transportasi massal dan transportasi pribadi. Transportasi massal biasanya, disediakan untuk karyawan pelaksana sedangkan transportasi pribadi disediakan untuk karyawan staf dan pimpinan.
4. Alat komunikasi.
Komunikasi antar karyawan penting untuk koordinasi kerja. Koordinasi dilakukan melalui telepon ataupun secara tertulis. Perusahaan perlu menyediakan semua peralatan yang dibutuhkan dalam komunikasi agar proses komunikasi dapat berjalan dengan lancar.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terkait dengan kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya, diantaranya seperti penelitian Siti Lailatul Iklima (2017) yang meneliti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Mebel Rumah Tangga UD. Suro Lestari”. Ia menyebarkan kuesioner kepada populasi yaitu karyawan perusahaan UD. Suro Lestari di Kabupaten Kediri untuk mengukur variabel lingkungan kerja, Insentif dan fasilitas. Selanjutnya ia

menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa insentif dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maziah (2017) yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bni Syariah Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilihat pada hipotesis yang diajukan oleh penulis disebutkan bahwa: hipotesis H_0 : tidak ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan H_a : ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aidil Amin Effendy (2018) berjudul Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan. Analisis data menggunakan SPSS Versi 20. Teknik uji sampling menggunakan metode sensus dan teknik pengambilan data diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, serta Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukan bahwa Insentif memiliki pengaruh sebesar 19,7% terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi memiliki pengaruh sebesar 47,6%, adapun pengaruh secara simultan Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 58,3%.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhadian (2019) berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Peran penting fasilitas kerja dapat

dibagi menjadi dua aspek yaitu fasilitas fisik dan non fisik untuk memperlancar kegiatan organisasi. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode verifikatif. Sample yang digunakan merupakan pegawai pada salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Bandung. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh fasilitas fisik dan non fisik terhadap kinerja sebesar 67,9%.

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrize (2021) berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih jelas perhatikan Tabel 2.1 berikut ini:

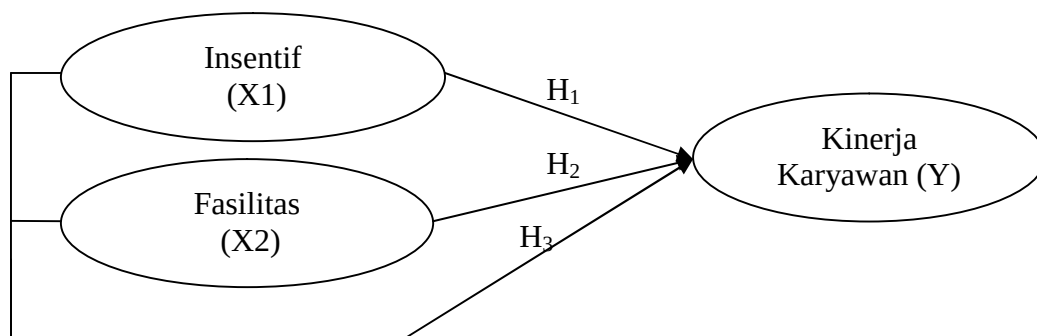
Tabel 2.1.
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Fasilitas Terhadap Kinerja	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara	Variabel kinerja karyawan, variabel	Variabel lingkungan kerja

	Karyawan di Industri Mebel Rumah Tangga UD. Suro Lestari Siti Lailatul Iklima, (2017)		lingkungan kerja, insentif dan fasilitas terhadap kinerja karyawan.	insentif dan variabel fasilitas.	
2	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar, Maziah, (2017)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang sangat kuat Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan	Variabel kinerja karyawan dan variabel pemberian insentif	Variabel fasilitas
3	Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibramed Jakarta Selatan, Aidil Amin Effendy, (2018)	Kuantitatif	Insentif dan motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Variabel kinerja karyawan dan variabel insentif	Variabel motivasi.
4	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Nurhadian, (2019).	Verifikatif	Terdapat pengaruh yang sangat kuat Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel kinerja dan variabel Fasilitas	Variabel Insentif
5	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Jufrize, (2021)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang sangat kuat Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	Variabel kinerja karyawan dan variabel fasilitas	Variabel disiplin kerja dan variabel Motivasi Kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Lailatul Iklima (2017) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel insentif dan fasilitas. Pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian tersebut yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori di atas dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar berikut ini :



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Siti Lailatul Iklima (2017)

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁ : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT, Aceh Media Televisi Indonesia di Kabupaten Aceh Besar
- H₂ : Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT, Aceh Media Televisi Indonesia di Kabupaten Aceh Besar

H₃ : Insentif dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT,
Aceh Media Televisi Indonesia di Kabupaten Aceh Besar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif dan fasilitas secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) data penelitian pada pendekatan kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti bermaksud untuk menghilangkan subjektivitas dalam penelitian. Melalui pendekatan ini dapat menarik suatu ciri atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun variabel tertentu ke permukaan dari responden yang menjadi obyek penelitian itu.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dimulai dengan melakukan instrumen data awal sebanyak 15 karyawan. Instrumen data awal dilakukan pada Bulan September 2021 sampai selesai. Satu titik waktu (*one shot study*) merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus. Untuk tahap kegiatan pembuatan proposal untuk lebih jelas perhatikan Tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan					
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengamatan dan Observasi						
2	Tahap Perijinan						
3	Tahap Penyusunan Proposal						
4	Tahap Pengumpulan Data Awal						
5	Tahap Analisis Data Awal						
6	Seminar Proposal						
7	Revisi hasil seminar						
8	Tahap Olah Data						
9	Analisa Data						
10	Ujian Sidang Skripsi						

3.1.4 Unit Analisis

Menurut Zulganef (2016:11) unit analisis adalah sumber informasi mengenai variabel yang akan diolah dalam penelitian unit analisis yang digunakan adalah karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.

3.1.5 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Aceh Media Televisi Indonesia yang berlokasi di Jl. Mata Ie Dua No.1 Desa Geundrieng Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh. Adapun objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Aceh Media Televisi Indonesia.

3.2 Populasi dan Sampel penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan semua responden yang diteliti (Sugiyono, 2014:109). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar berjumlah 30 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu penelitian. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus yaitu sebanyak 100% atau keseluruhan dari total karyawan yang bekerja di PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar sebanyak 30 karyawan. Hal ini berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data Penelitian

Sumber data pada penelitian ini adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan yang bekerja di PT. Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) Kabupaten Aceh Besar.

- b. Data sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh dari beberapa sumber yang dinilai mempunyai relevansi dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini data sekunder berupa karakteristik responden.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di dalam membahas permasalahan ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data, melalui:

- a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara/komunikasi langsung dengan pihak-pihak yang terkait, serta yang ada kaitannya dengan objek penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak terkait yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

- b. Kuisioner

Teknik pengumpulan data melalui kuisioner yaitu dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan-pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan di dalamnya untuk dijawab oleh responden.

- c. Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan data secara ilmiah dan teoritis yang berhubungan dengan penulisan ini, dengan membaca dan mengutip langsung dari beberapa buku dengan menggunakan pendapat para ahli, agar data dan hasil wawancara serta observasi lebih relevan dengan penelitian yang dilakukan.

3.3.3 Skala Pengukuran Data

Menurut Tahir (2016:42) Skala Likert (*Method of Summated Rating*), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini disebut variabel penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan interval 1-5 dan untuk satu pilihan dinilai (*Score*) dengan jarak interval 1. Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Data

No	Keterangan	Skala
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber : Tahir , 2016

3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.3
Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Interval	Skala	Item
<i>Dependent Variable</i>						
1.	Kinerja Karyawan (Y)	hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam	Kualitas	1-5	Likert	A1
			Kuantitas	1-5	Likert	A2

		melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Robbins (2015:260)	Ketepatan waktu	1-5	Likert	A3
			Efektivitas.	1-5	Likert	A4
			Kemandirian	1-5	Likert	A5
<i>Independent Variable</i>						
2.	Insentif (X1)	bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya Hasibuan (2011:65)	Bonus	1-5	Likert	B1
			Kompensasi	1-5	Likert	B2
			Komisi	1-5	Likert	B3
3.	Fasilitas (X2)	alat pendukung dalam melakukan bisnis bentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan bisnis suatu perusahaan memiliki masa hidup dan manfaat yang relatif konstan di masa depan Sitompul (2018:32)	Kondisi gedung atau kantor	1-5	Likert	C1
			Peralatan dan perlengkapan kantor	1-5	Likert	C2
			Alat transportasi.	1-5	Likert	C3
			Alat komunikasi.	1-5	Likert	C4

3.5 Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan formula sebagai berikut :

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

Y = Variabel Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Variabel Insentif

X_2	=	Variabel Fasilitas
b_1, b_2	=	Koefesion regresi variabel X_1 dan X_2
e	=	<i>Error Term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Instrumen

3.6.1.1 Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrumen (Arikunto 2015 : 168), suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrumen yang telah disusun, telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *contract validity*, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrumen mengukur *contract* sesuai dengan apa yang diharapkan.

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sarwono, 2017:218), penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk moment (r tabel). Apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar dibandingkan dengan (r tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama

maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Pada dasarnya bukankah alat ukurnya yang reliabel, melainkan datanya karena kita uji adalah data bukan alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan data yang cukup dapat dipercaya, namun untuk meningkatkan istilah, sering dinyatakan bahwa alat ukurnya reliabel.

Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. (Malhotra, 2015:235) menyatakan nilai *alpha cronbach* minimum yang diterima adalah 0.60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *alpha cronbach* yang diperoleh berada di atas 0.60.

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

Tujuannya untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

3.6.2.1 Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu /residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik dianggap tidak valid. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui normalitas residual adalah dengan melihat normal probability yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan

garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau berada disekitar garis diagonal (Qhozali, 2015:161)

3.6.2.2 Multikolinearitas

. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel indenpenden. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel indenpenden. Deteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variabel Inflation Factor*) dan tolerance. Regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF <10 , dan tolerance $>0,1$ (10%). (Qhozali, 2015:161)

3.6.2.3 Heteroskedastisitas

Menurut Qhozali (2015:161) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homodedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan sumbu X yang

telah diprediksi, sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisisnya sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t (Individu/Parsial)

Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*
- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} < 0,05$, maka H_a tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel *dependen*

H_{01} : Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.

H_{a1} : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.

H_{02} : Fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar

H_{a2} : Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar

3.7.2 Uji f (Simultan)

Untuk menguji tingkat signifikan Variabel bebas (X) dengan uji f secara bersama-sama (secara serentak) terhadap variabel terikat (Y) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau P Value (nilai signifikan) $> 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*
- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau P Value (nilai signifikan) $< 0,05$, maka H_a tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel *dependen*

H_{03} : Insentif dan fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar

H_{a3} : Insentif dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV)

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV)

PT Aceh Media Televisi Indonesia adalah lembaga penyiaran swasta lokal dengan nama di udara “AcehTV” serta slogan yang menjadi kebanggaan yaitu “Kebanggaan Ureueng Aceh”. AcehTV lahir pada 15 Agustus 2006 dari hasil sebuah ketekunan dan kearifan generasi muda Aceh yang memiliki komitmen tinggi terhadap kemajuan Aceh di bidang broadcasting dengan jangkauan siaran atau coverage area Kota Kabupaten Aceh Besar, Kabupaten Aceh Besar dan Kota Sabang pada gelombang 48 Ultra High Frequency (UHF).

Pada awalnya AcehTV hanya menyewa tiga unit bangunan rumah toko berlantai dua di Jl. Mata Ie No. 1, 2, 3, Desa Gue Gajah Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar. Beberapa tahun kemudian AcehTV telah mampu memiliki kantor sendiri sebagai hak milik dengan luas tanah 3.000 M2 yang berlokasi di Jl. Mata Ie Dua No.1 Desa Geundrieng Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.

AcehTV memiliki visi menjadi televisi lokal terbaik yang menyajikan program informasi dan program budaya di Aceh. Adapun misi AcehTV adalah memberi ruang bagi upaya penggalan nilai-nilai budaya warisan leluhur berciri khas syariat Islam yang relevan untuk menjawab tantangan globalisasi. Sebagai media pendidikan dan alat kontrol sosial dalam proses demokratisasi, sosial politik, ekonomi dan pertahanan keamanan juga sebagai revitalisasi semua aspek kehidupan sosial ekonomi,

pendidikan, agama dalam kerangka Bhinneka Tunggal Ika dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kehadiran AcehTV membuka cakrawala masyarakat Aceh di bidang pertelevisian. Selama ini masyarakat Aceh hanya menjadi penonton untuk tayangan-tayangan yang disajikan oleh televisi nasional maupun luar negeri. Dengan kehadiran AcehTV kini masyarakat Aceh tidak lagi menjadi penonton akan tetapi dapat menjadi pelaku di bidang perlevisian. Program-program yang ditayang oleh AcehTV 50% in house 50% produktion house, artinya hasil kreativitas putra putri Aceh lebih diharapkan dalam memproduksi program-program yang disajikan.

Sebagai media televisi swasta lokal di Aceh, AcehTV juga sangat berperan di dalam melestarikan budaya lokal. Hal ini dapat dilihat dari program-program budaya yang ditayangkan seperti Rato, Cae Bak Jambo, Semapa, Keberni Gayo dan Piasan Aceh. Program tersebut sangat sarat akan nilai-nilai budaya Aceh. Pada era modern seperti saat ini, masyarakat Aceh sendiri masih sangat asing dengan seni budaya sebagaimana pada program-program seni yang ditayang pada AcehTV. Dengan penayangan program-program tersebut maka seni budaya Aceh yang telah lama menghilang menjadikan seni budaya tersebut dikenal kembali oleh masyarakat Aceh yang hidup di zaman modern, terutama generasi muda Aceh.

Keberadaan AcehTV telah mampu memberikan kontribusi kepada daerah dan menjadi salah satu sarana di dalam menampung inspirasi dan aspirasi bagi masyarakat Aceh dalam menghadapi berbagai permasalahan yang ada. AcehTV sebagai jendela agar dunia tahu bahwa Aceh adalah tempat yang damai, indah dan bersahabat.

Semoga hari ini, esok dan selamanya AcehTV tetap menjadi “Kebanggaan Ureueng Aceh”.

4.1.2 Visi dan Misi PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV)

VISI:

“Menjadi televisi lokal terbaik yang menyajikan program informasi dan program budaya di Aceh”

MISI:

1. Memberi ruang bagi upaya penggalan nilai-nilai budaya warisan leluhur bercirikan Syariat Islam yang relevan untuk menjawab tantangan globalisasi.
2. Media pendidikan dan alat kontrol sosial dalam proses demokratisasi, sosial politik, ekonomi dan pertahanan keamanan.
3. Revitalisasi semua aspek kehidupan sosial ekonomi, pendidikan, agama dalam kerangka Bhinneka Tunggal Ika dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4.2 Karakteristik Responden

Data karakteristik responden diperoleh dari pengisian kuesioner yang berhubungan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan tertinggi, dan pendapatan per bulan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV-1 berikut:

Tabel IV-1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	· Laki-laki	23	76,7
	· Perempuan	7	23,3
	Jumlah	30 orang	100%
2	Usia		
	· < 20 tahun	-	-
	· 21-30 tahun	11	36,7
	· 31-40 tahun	11	36,7
	· > 40 tahun	8	26,7
	Jumlah	30 orang	100%
3	Pendidikan		
	· SMA	12	40,0
	· Diploma	2	6,7
	· Sarjana	15	50,0
	· Pasca Sarjana	1	3,3
	Jumlah	30 orang	100%
4	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	· Rp 1.000.000-Rp 2.000.000	3	10,0
	· Rp 2.100.000-Rp 3.000.000	20	66,7
	· Rp 3.100.000-Rp 4.000.000	5	16,7
	· > Rp 4.000.000	2	6,7
	Jumlah	30 orang	100%

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel IV-1 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang bekerja di PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) untuk responden laki-laki yaitu 23 orang atau sebesar 76,7%, sedangkan responden perempuan berjumlah 7 orang atau sebesar 23,3%. Dilihat dari usia responden yang berusia <20 tahun tidak ada atau 0 %, berusia 20 - 30 tahun yaitu 11 orang atau sebesar 36,7%, responden yang berusia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7%, dan responden yang berusia >40 tahun yaitu 8 orang atau sebesar 26,7%.

Mengenai pendidikan tertinggi karyawan yang bekerja PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV), responden yang pendidikan SMA berjumlah 12 orang atau

sebesar 40,0%, responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 2 orang atau sebesar 6,7%, responden yang berpendidikan Sarjana 15 orang atau sebesar 50,0%, dan responden yang berpendidikan Pasca Sarjana berjumlah 1 orang atau sebesar 3,3%..

Karakteristik selanjutnya mengenai pendapatan perbulan responden dapat dijelaskan responden yang penghasilan Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000 sebanyak 3 orang atau 10,0%, responden yang mempunyai penghasilan Rp 2.100.000 – Rp 3.000.000 sebanyak 20 orang atau 66,7%, responden yang mempunyai penghasilan Rp3.100.000 – Rp 4.000.000 sebanyak 5 orang atau 16,7% dan responden yang mempunyai penghasilan > Rp 4.000.000 sebanyak 2 orang atau 6,7%.

4.3 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS 17.0. Berdasarkan output komputer (lampiran SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi hitung di atas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,361 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n = 30$), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat

dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV-2 berikut ini:

Tabel IV-2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pengaruh Insentif dan Fasilitas Terhadap Kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (Aceh TV) di Kabupaten Aceh Besar		Nilai r_{tabel} (n = 30)	Keterangan
	Item	(r_{hitung})		
Kinerja karyawan (Y)	A1	0,483	0,361	Valid
	A2	0,640		Valid
	A3	0,604		Valid
	A4	0,755		Valid
	A5	0,641		Valid
Insentif (X_1)	B1	0,636	0,361	Valid
	B2	0,806		Valid
	B3	0,580		Valid
Fasilitas (X_2)	C1	0,498	0,361	Valid
	C2	0,752		Valid
	C3	0,462		Valid
	C4	0,611		Valid

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Pada Tabel IV-2 di atas dapat di jelaskan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan, insentif dan fasilitas berdasarkan pengujian data sudah dinyatakan valid dikarenakan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

4.4 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima di atas 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan (Malhotra, 2014:235). Untuk lebih

jelasnya besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada Tabel IV-3 berikut ini:

Tabel IV-3
Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Kinerja karyawan(Y)	0,825	Handal
2.	Insentif(X_1)	0,804	Handal
3.	Fasilitas(X_2)	0,759	Handal

Sumber : Data sPrimer, 2021 (diolah)

Tabel IV-3 di atas memperlihatkan bahwa nilai *cornbach alpha* untuk semua variabel penelitian adalah di atas 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal. Dengan kata lain, kuesioner yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel insentif dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar memiliki tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

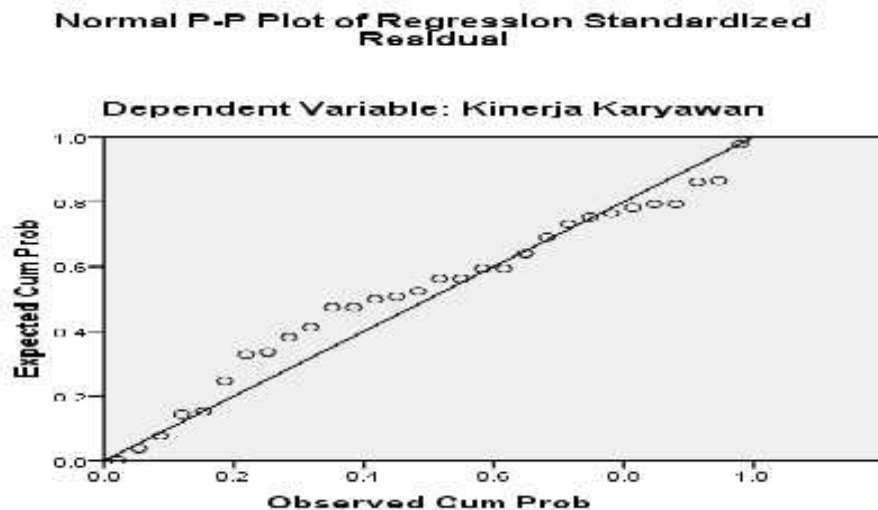
4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolonieritas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji model regresi, apakah variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data terdistribusi normal, maka model yang digunakan dapat diterima. Hasil uji normalitas

data dengan menggunakan pendekatan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dapat dilihat pada Gambar IV.1 yaitu :



Gambar IV.1
Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar IV.1 di atas terlihat jelas bahwa data terdistribusi secara normal, yaitu dengan menyebarnya data mengikuti garis diagonal dan posisinya berada di dekat garis diagonal, atau dengan kata lain data tidak menjauh dari garis diagonal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas didasarkan pada nilai *variance inflation factor* (VIF) yang diperoleh melalui perhitungan statistik, dengan ketentuan apabila nilai VIF > 5,00 dapat diartikan terjadi gejala multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai VIF < 5,00 berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas (Santoso, 2015:281). Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel independent

menunjukkan angka sebesar 1,014 untuk insentif, sebesar 1,014 untuk fasilitas seperti terlihat dalam Tabel IV-4 di bawah ini (hasil lengkap lihat output SPSS Lampiran 7).

Tabel IV-4
Nilai VIF Masing-masing Variabel Insentif dan Fasilitas
Terhadap Kinerja Karyawan

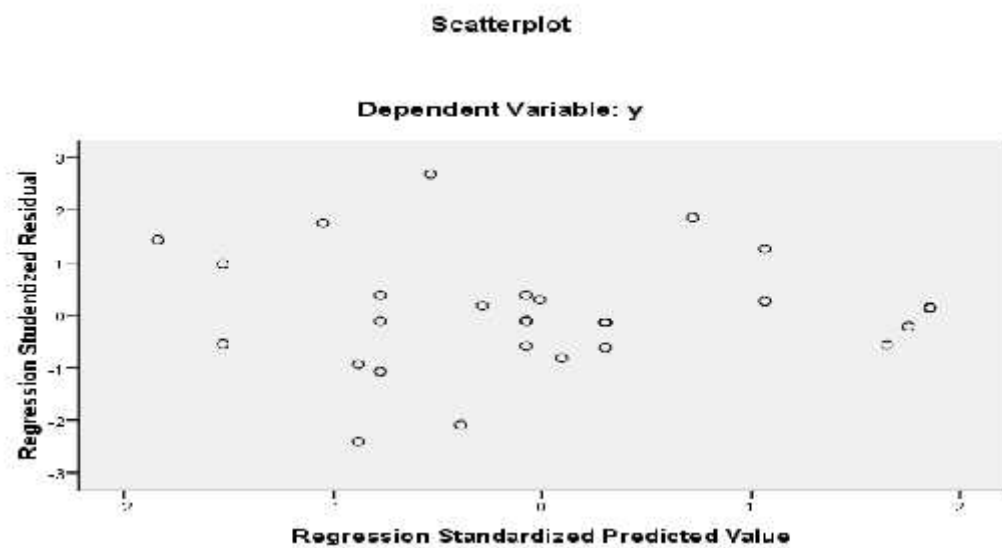
Variabel	Tolerance	VIF
Insentif	0,986	1,014
Fasilitas	0,986	1,014

Sumber: Data Primer (Diolah), 2021

Tabel IV-4 di atas memperlihatkan nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 5,00 sehingga dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dengan kata lain tidak terdapat korelasi atau hubungan yang erat diantara sesama variabel independen (masing-masing insentif dan fasilitas) sebagai *predictor variable* terhadap terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik. Di sini kita melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya ZRESID (sumbu Y). Hasil pengolahan data memperlihatkan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada Gambar IV.2 yaitu :



Gambar IV.2
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar IV-2 dapat terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpencar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang mengkhawatirkan terhadap variabel metrik yang digunakan dalam penelitian ini.

4.6 Analisis Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan pada Tabel IV-5 berikut ini:

Tabel IV-5
Indikator Kinerja karyawan

No	Variabel	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Menurut saya kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan harapan	-	-	-	-	-	-	20	66,7	10	33,3	4,33
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai jumlah atau target yang ditentukan	-	-	-	-	-	-	15	50,0	15	50,0	4,33
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu	-	-	-	-	-	-	11	36,7	19	63,3	4,30
4.	Saya dapat menggunakan sumber daya yang ada untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan	-	-	-	-	-	-	13	43,3	17	56,7	4,70
5.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	-	-	-	-	-	-	14	46,7	16	53,3	4,60
Rerata												4,453

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV-5 di atas menggambarkan bahwa pernyataan menurut saya kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan harapan diperoleh rata-rata sebesar 4,33 yaitu menunjukkan bahwa responden di PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai jumlah atau target yang ditentukan” diperoleh rata-rata sebesar 4,33 yaitu

menunjukkan bahwa responden di PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) merasa setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,30 yaitu menunjukkan bahwa responden merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan saya dapat menggunakan sumber daya yang ada untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,70 yaitu menunjukkan bahwa responden PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) merasa sangat setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,60 yaitu menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju akan pernyataan tersebut. Tabel IV-5 di atas memperlihatkan nilai rerata sebesar 4,453 ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan di PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar

4.7 Analisis Insentif

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel insentif dapat dijelaskan pada Tabel IV-6 berikut ini:

Tabel IV-6
Indikator Insentif

No	Variabel	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Insentif/bonus diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	-	-	-	-	-	-	18	60,0	12	40,0	4,00
2.	Menurut saya adanya kompensasi yang diberikan setelah masa kerja karyawan	-	-	-	-	-	-	12	40,0	18	60,0	4,13
3.	Saya selalu diberikan komisi atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik	-	-	-	-	3	10,0	14	46,7	13	43,3	4,20
Rerata												4,111

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV-6 di atas menggambarkan bahwa pernyataan Insentif/bonus diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan adalah 4,00 yaitu menunjukkan bahwa responden merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan menurut saya adanya kompensasi yang diberikan setelah masa kerja karyawan diperoleh rata-rata sebesar 4,13 yaitu menunjukkan bahwa responden di PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) merasa setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan saya selalu diberikan komisi atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,20 yaitu menunjukkan bahwa responden di PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) merasa setuju akan pernyataan tersebut. Tabel IV-6 di atas memperlihatkan nilai rerata sebesar 4,111 ini menunjukkan bahwa rata-

rata responden menyatakan setuju semua pernyataan pada variabel insentif di PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV).

4.8 Analisis Fasilitas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel fasilitas dapat dijelaskan pada Tabel IV-7 berikut ini:

Tabel IV-7
Indikator Fasilitas

No	Variabel	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Menurut saya kondisi dan ruangan tempat saya bekerja sangat nyaman.	-	-	-	-	-	-	21	70,0	9	30,0	4,20
2.	Menurut saya tersedianya fasilitas perlengkapan kantor yang saya butuhkan.	-	-	-	-	-	-	17	56,7	13	43,3	3,63
3.	Adanya transportasi (mobil dinas) yang disediakan untuk keperluan operasional.	-	-	-	-	-	-	23	76,7	7	23,3	4,20
4.	Tersedianya alat komunikasi (telepon/HP) yang disediakan kantor untuk memudahkan komunikasi antar karyawan.	-	-	-	-	-	-	23	76,7	7	23,3	3,53
Rerata												3,892

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel IV-7 di atas menggambarkan bahwa pernyataan menurut saya kondisi dan ruangan tempat saya bekerja sangat nyaman adalah 4,20 yaitu menunjukkan bahwa responden PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) merasa setuju akan

pernyataan tersebut. Pernyataan Menurut saya tersedianya fasilitas perlengkapan kantor yang saya butuhkan diperoleh rata-rata sebesar 3,63 yaitu menunjukkan bahwa responden PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) merasa setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan adanya transportasi (mobil dinas) yang disediakan untuk keperluan operasional diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,20 yaitu menunjukkan bahwa responden PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan tersedianya alat komunikasi (telepon/hp) yang disediakan kantor untuk memudahkan komunikasi antar karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,53 yaitu menunjukkan bahwa responden PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) merasa setuju akan pernyataan tersebut. Tabel IV-7 di atas memperlihatkan nilai rerata sebesar 3,892 ini menunjukkan rata-rata responden setuju semua pernyataan pada variabel fasilitas di PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV).

4.9 Hasil Analisis Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh insentif dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar dapat dilihat pada Tabel IV-8 di bawah ini :

Tabel IV-8
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Nama Variabel	β	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Constanta	1,158	0,508	2,276	2,052	0,001
Insentif (X_1)	0,281	0,073	3,881	2,052	0,001
Fasilitas(X_2)	0,490	0,101	4,869	2,052	0,000
Koefisien Korelasi (R) = 0,787 a. Predictors : (constant), Insentif dan Fasilitas Koefisien Determinasi (R^2) = 0,619 b. Variabel Kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (Aceh TV) di Kabupaten Aceh Besar Adjusted (R^2) = 0,590					

Sumber Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel IV-8 di atas yang menunjukkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, yang menjelaskan kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar , maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,158 + 0,281 X_1 + 0,490 X_2 + e$$

Jika dianalisis angka-angka yang ada pada regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta yang bernilai sebesar 1,158 artinya jika insentif dan fasilitas diasumsikan tetap maka kinerja karyawan (y) PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 1,158 pada satuan skala likert.
- b. Nilai koefisien regresi variabel insentif (X_1)=0,281, artinya apabila variabel insentif (X_1) mengalami kenaikan 1 score, secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,281 atau 28,1% dengan asumsi variabel fasilitas (X_2) dianggap konstan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas (X_2)=0,490, artinya apabila variabel fasilitas (X_2) mengalami kenaikan 1 score, secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,490 atau 49,0% dengan asumsi variabel insentif (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis data, untuk melihat hubungan dan pengaruh insentif dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (Aceh TV) Di Kabupaten Aceh Besar. Berdasarkan korelasi dan *determinasi* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien korelasi (R) = 0,787 yang menunjukkan bahwa hubungan insentif dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (Aceh TV) di Kabupaten Aceh Besar adalah 78,7% artinya kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar mempunyai hubungan erat terhadap insentif dan fasilitas.
- b. Koefisien *Determinasi* (Adjusted R^2) menunjukkan tingkat kinerja karyawan atau responden di PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar sebesar 0,590 atau 59,0%, berarti kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan fasilitas sebesar 0.590 atau 59,0%, sedangkan sisanya sebesar 41,0% kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini misalnya motivasi, kerjasama tim, gaya kepemimpinan, pelatihan, promosi jabatan dan sebagainya.

4.10 Pengujian Hipotesis

4.10.1 Hasil Uji t

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) tingkat pengaruh insentif dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji faktor pengaruh insentif dan fasilitas yang menunjukkan nilai t_{hitung} . Faktor insentif diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,881, nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,052, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H_0 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel insentif terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.

Variabel fasilitas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,869 nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,052, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H_0 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.

4.10.2 Hasil Uji f (Secara Serentak)

Pengujian terhadap pengaruh insentif dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar digunakan uji f . f_{hitung} dalam persamaan ini adalah sebesar 21,907 sedangkan f_{tabel} sebesar 3,354. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV-9 berikut ini :

Tabel IV-9
Tabel Analisis Of Variance (Anova)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squeres</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Squeres</i>	<i>F-hitung</i>	<i>F-tabel</i>	<i>Sig</i>
Regresi	0,677	2	0,339	21,907	3,354	0,000 ^a
Sisa	0,417	27	0,015			
Total	1,095	29				

Sumber : Data primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel IV-9 di atas dapat dilihat bahwa pada tingkat signifikansi 5% nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka dapat diartikan bahwa secara serentak terdapat pengaruh insentif dan fasilitas terhadap kinerja karyawan sehingga menerima H_a dan menolak H_o .

4.11 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Siti Lailatul Iklima (2017) dan Maziah (2017).

Implikasi dari penelitian ini adalah ketika karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai diharapkan, karyawan akan mengharapkan adanya insentif/bonus yang diberikan oleh perusahaan.

Selain insentif, variabel fasilitas juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar. Hal ini terlihat bahwa dengan adanya fasilitas yang lengkap akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan semua tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data dan analisis data maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar. Dampak dari insentif adalah karyawan akan lebih giat bekerja dan akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang memuaskan dan sesuai harapan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar. Dampak dari fasilitas adalah karyawan akan lebih leluasa dengan mudah untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebaik mungkin.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada perusahaan dan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepada karyawan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar untuk meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu.
2. Kepada perusahaan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar agar insentif/bonus diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
3. Kepada perusahaan PT Aceh Media Televisi Indonesia (AcehTV) di Kabupaten Aceh Besar agar lebih mengupayakan kelengkapan fasilitas/alat untuk memudahkan karyawan dalam bekerja.
4. Kepada perusahaan PT Aceh Media Televisi Indonesia (Aceh TV) di Kabupaten Aceh Besar untuk memperhatikan juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada objek yang sama, hendaknya juga memasukkan unsur lain selain dari variabel yang telah dibahas mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidil Amin Effendy (2018) *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed*, Jakarta Selatan, JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA, ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PADA Pegawai Dinas Perindustrian DAN Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)*, 6, 1–11.
- Arikunto, Suharsimi (2015). *Prinsip Penelitian Suatu Pendekatan, Praktek Cetakan Kesembilan*. Jakarta:PT. Rineka cipta
- Dessler, Gary (2015). *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Ghouzali. Saydam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Cet. 3. Djambatan: Jakarta Heidjacman dan husnan
- Gomes, Faustino C., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2015). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 3. No 1. Hal: 63-74
- Handoko, T. Hani, 2015. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsono. (2010). *Manajeme pabrik*. Jakarta: Balai Aksara
- Hasibuan. H. Malayu.. S.p. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Jufrize (2021) *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*
- Kelatow, C. G., Adolfini, & Trang, I. (2016). *Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RS Pancaran Kasih Manado*. 4(5), 371–381
- Malhotra (2015). *Riset Penelitian*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Malthis, Robert L. Dan John H. Jackson (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Terjemahan : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara. A. P (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta
- Mangkuprawira, Sjafri (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Manullang, M. (2015). *Tata Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia,
- Maziah (2017) *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bni Syariah Makassar*. Jurnal LAA MAISYIR, Volume 6, Nomor 2, Desember 2017: 59-73, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar
- Nawawi, Hadari. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurhadian (2019) *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Bisnis dan Iptek* Vol.12, No. 1, April 2019, 1-9, ISSN : 2502-1559, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung
- Oemar Hamalik (2016). *Pengembangan SDM-Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono (2015). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara, Rineka Cipta: Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins SP dan Coulter M. (2015). *Manajemen*, (Edisi Kedelapan), Jakarta: PT.Indeks.
- Sarwono, jonathan (2017), *Analisis data penelitian menggunakan SPSS*, Yokyakarta penerbitt Andi
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN

- Siti Lailatul Iklima (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Mebel Rumah Tangga UD. Suro Lestari*, Simki-Economic Vol. 01 No. 03 Tahun 2017 ISSN : BBBB-BBBB, Universitas Nusantara PGRI Kediri
- Sitompul, R. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya*. 7(1), 31–37.
- Sofyan. Syafri. 2015. *Akuntansi Keperilakuan*. Andi Offset. Yogyakarta
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sujatmoko, K. (2007). *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin'Donuts Cabang Arteri Jakarta*. Karya Ilmiah, Sumatra Utara (tidak dipublikasikan)
- Suparno, Eko Widodo, (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, Muh. (2016). *“Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan”*. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Wirawan (2016). *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta : Salemba Empat
- Yani, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zulganef. (2016). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: sGraha Ilmu.

LAMPIRAN I : KUESIONER

PENGARUH INSENTIF dan FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ACEH MEDIA TELEVISI INDONESIA (ACEH TV) di KABUPATEN ACEH BESAR

Penelitian ini bersifat ilmiah dan semata-mata digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi guna menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh. Saya mengharapkan partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat memberikan jawaban yang sebenarnya. Atas partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya ucapkan terima kasih.

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin
 - ☐ Laki-laki
 - ☐ Perempuan
2. Usia
 - ☐ < 20 tahun
 - ☐ 21-30 tahun
 - ☐ 31-40 tahun
 - ☐ > 40 tahun
3. Pendidikan Tertinggi :
 - ☐ SMA
 - ☐ Diploma
 - ☐ Sarjana (S1)
 - ☐ PascaSarjana (S2)
4. Pendapatan perbulan:
 - ☐ Rp. 1.000.000 – Rp 2.000.000
 - ☐ Rp. 2.100.000 – Rp 3.000.000
 - ☐ Rp. 3.100.000 – Rp 4.000.000
 - ☐ > Rp. 4.100.000

B. Indikator Kinerja Karyawan, Insentif, dan Fasilitas

Daftar Pertanyaan ini terdiri dari pertanyaan pilihan, berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang anda anggap tepat :

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 KS = Kurang Setuju
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

1. Pertanyaan atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
1.	Menurut saya kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan harapan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai jumlah atau target yang ditentukan					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu					
4	Saya dapat menggunakan sumber daya yang ada untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan					
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan					

2. Pertanyaan atas Variabel Insentif (X₁)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
1	Insentif/bonus diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan					
2	Menurut saya adanya kompensasi yang diberikan setelah masa kerja karyawan					
3	Saya selalu diberikan komisi atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik					

3. Pertanyaan atas Variabel Fasilitas (X₂)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
1	Menurut saya kondisi dan ruangan tempat saya bekerja sangat nyaman					
2	Menurut saya tersedianya fasilitas perlengkapan kantor yang saya butuhkan					
3	Adanya transportasi (mobil dinas) yang disediakan untuk keperluan operasional					
4	Tersedianya alat komunikasi (telepon/hp) yang disediakan kantor untuk memudahkan komunikasi antar karyawan					

LAMPIRAN 2 : TABULASI DATA

No	Karakteristik				Kinerja					Y	Insentif			X1	Fasilitas				X2
	1	2	3	4	1	2	3	4	5		1	2	3		1	2	3	4	
1	1	2	3	2	4	4	5	4	5	4.40	4	5	4	4.33	4	5	4	4	4.25
2	1	3	1	2	5	5	4	5	5	4.80	5	5	4	4.67	5	4	4	4	4.25
3	1	2	3	2	4	5	5	5	5	4.80	4	4	4	4.00	5	4	5	5	4.75
4	1	4	3	2	5	5	5	4	4	4.60	4	5	4	4.33	5	5	4	4	4.50
5	1	2	3	2	4	5	5	4	5	4.60	5	4	5	4.67	4	4	5	5	4.50
6	1	2	3	2	4	4	5	4	5	4.40	4	4	4	4.00	5	4	4	4	4.25
7	1	3	3	4	4	4	5	5	4	4.40	4	4	5	4.33	4	5	4	4	4.25
8	1	3	3	2	5	5	5	5	4	4.80	5	5	5	5.00	4	5	4	4	4.25
9	1	4	3	2	4	5	5	4	5	4.60	5	5	5	5.00	4	5	4	4	4.25
10	1	4	3	2	4	4	5	5	4	4.40	5	4	4	4.33	4	5	4	4	4.25
11	1	3	1	1	5	5	5	5	4	4.80	4	5	5	4.67	4	5	4	4	4.25
12	1	4	1	1	5	5	4	5	5	4.80	4	5	5	4.67	4	5	4	4	4.25
13	1	4	1	1	4	4	4	5	5	4.40	4	5	4	4.33	5	4	4	4	4.25
14	1	2	1	2	4	4	5	4	4	4.20	4	5	3	4.00	4	4	4	4	4.00
15	1	2	1	2	4	5	5	4	4	4.40	5	4	4	4.33	5	4	4	4	4.25
16	1	3	1	2	5	5	4	4	4	4.40	5	4	4	4.33	5	4	4	4	4.25
17	1	4	1	3	5	5	5	5	4	4.80	4	4	5	4.33	4	5	5	5	4.75
18	1	3	1	2	4	4	5	4	5	4.40	4	4	5	4.33	4	5	4	4	4.25
19	1	2	1	2	4	4	4	5	5	4.40	4	4	4	4.00	4	5	4	4	4.25
20	1	4	1	2	5	5	4	4	4	4.40	5	5	5	5.00	4	4	4	4	4.00
21	1	4	3	3	4	4	5	5	4	4.40	4	4	5	4.33	4	4	4	4	4.00
22	1	3	2	3	4	4	4	5	4	4.20	4	5	3	4.00	4	4	4	4	4.00
23	1	3	1	2	4	5	5	4	4	4.40	4	5	4	4.33	4	4	4	4	4.00
24	2	3	2	3	5	5	4	5	4	4.60	5	5	5	5.00	4	5	4	4	4.25
25	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4.20	4	5	4	4.33	4	4	4	4	4.00
26	2	2	3	2	5	5	5	4	5	4.80	5	5	5	5.00	5	4	5	5	4.75
27	2	3	3	3	4	4	5	5	5	4.60	5	5	3	4.33	4	4	5	5	4.50
28	2	2	3	2	4	4	4	5	5	4.40	4	5	4	4.33	4	4	5	5	4.50
29	2	2	3	2	4	4	5	5	5	4.60	4	5	5	4.67	5	4	5	5	4.75
30	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4.40	5	4	4	4.33	4	5	4	4	4.25

LAMPIRAN 3 : KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	23	76.7	76.7	76.7
	perempuan	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	11	36.7	36.7	36.7
	31-40 tahun	11	36.7	36.7	73.3
	> 40 tahun	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan Tertinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	40.0	40.0	40.0
	Diploma	2	6.7	6.7	46.7
	Sarjana (S1)	15	50.0	50.0	96.7
	Pasca Sarjana (S2)	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendapatan Per Bulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp.1.000.000-Rp2.000.000	3	10.0	10.0	10.0
	Rp. 2.100.000-Rp. 3.000.000	20	66.7	66.7	76.7
	Rp. 3.100.000-Rp. 4.000.000	5	16.7	16.7	93.3
	> Rp. 4.000.000	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	