PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MITRA SEPADAN (SMS) FINANCE CABANG PADANGSIDIMPUAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis

OLEH

YUYUN SETIANINGSIH
NIM. 1640200191

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2020

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MITRA SEPADAN (SMS) FINANCE CABANG PADANGSIDIMPUAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis

OLEH

YUYUN SETIANINGSIH
NIM. 16 402 00191

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag	**Adanan Murroh Nasution, M.A**
NIP.19731128 200112 1 001	

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2020

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **YUYUN SETIANINGSIH**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan,18 September 2020
KepadaYth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikumWr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **YUYUN SETIANINGSIH** yang berjudul **"Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan".** Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr.Wb.

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag	**Adanan Murroh Nasution, M.A**
NIP.19731128 200112 1 001	

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertandatangandibawahini:

Nama	: YUYUN SETIANINGSIH
NIM	: 16 402 00191
Fakultas / Prodi	: Ekonomi Dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: **Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa Pasal 14 Ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 8 November 2020
Saya yang menyatakan

METERAI TEMPEL
TGL. 20
4B284AHF604827332
6000
ENAM RIBU RUPIAH

YUYUN SETIANINGSIH
NIM. 16 402 00191

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YUYUN SETIANINGSIH
NIM : 16 402 00191
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Non Ekslusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan".** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Pada tanggal : 18 November 2020

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
769CBAHF604827312
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Yuyun Setianingsih
NIM. 16 402 00191

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : **YUYUN SETIANINGSIH**
NIM : **16 402 00191**
Fakultas / Prodi : **Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah**
Judul Skripsi : **Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan**

Ketua

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Sekretaris

Azwar Hamid, M.A
NIP.19860311 201503 1 005

Anggota

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M. Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Azwar Hamid, M.A
NIP. 19860311 201503 1 005

H. Aswadi Lubis, SE., M. Si
NIP. 19630107 199903 1 002

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM
NIP. 19790720 201101 1 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : **Padangsidimpuan**
Hari/Tanggal : **Selasa / 15 November 2020**
Pukul : **14.00 WIB s/d 16.00 WIB**
Hasil/Nilai : **71, 5/(B)**
IPK : **3,41**
Predikat : **Sangat Memuaskan**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI :**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MITRA SEPADAN (SMS) FINANCE CABANG PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : **YUYUN SETIANINGSIH**
NIM : **16 402 00191**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, Februari 2021
Dekan,

Dr. Darwis Harahap, S.HI.,M.Si
NIP.19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : **Yuyun Setianingsih**
Nim : **1640200191**
Judul Skripsi :**Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.**

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja karyawan PT Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan dalam 6 bulan terakhir Pada Tahun 2019 Karena target penjualan setiap bulannya tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah insentif dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) Cabang Padangsidimpuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif dan motivasi baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) Cabang Padangsidimpuan, penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti, dunia akademik dan penelitian selanjutnya.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, insentif dan motivasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai. Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 35 responden didapat dari keseluruhan karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) Cabang Padangsidimpuan. Penelitian ini dianalisis dengan regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2) dengan variabel insentif (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) Cabang Padangsidimpuan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 3,012 > 2,036 dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) Cabang Padangsidimpuan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar 0,712 < 2,036 Sedangkan secara simultan variabel insentif dan motivasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) Cabang Padangsidimpuan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 4,721 > 3,28. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi memberi kontribusi 22,8% terhadap kinerja karyawan, selain itu sisanya 77,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **"Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan"** ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terimaksih utamanya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak

Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr.H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan, Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A., selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah dan selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah Ibu Nurul Izzah, M.Si., serta seluruh civitas Akademika IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag. selaku Pembimbing I dan Bapak Adanan Murroh Nasution, M.A selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidimpuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Teristimewa saya hanturkan kepada keluarga tercinta (Ayahanda Retno Darminto dan Ibunda tercinta Nurhaida) yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalah hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangnya kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Adik tercinta, (Indri Yulianingsih)yang senantiasa memberi bantuan doa dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk sahabat peneliti Sepriana Hasibuan, Dewi Indriani Siregar, Siti Annisa Pane, Putri Deviani,Adhaha Syakinah, Ratna Meilannur, Miftahul Risky, Khairul Hakim, Dian Yusuf Siregar dan Jarot Eko susanto yang telah memberikan dukungan, semangat, dan bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Serta sahabat-sahabat seperjuangan di Ekonomi Syariah MB-1 mahasiswa angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Terutama untuk sahabat saya Novita Elisiah, pitriani Harahap, Ade Irma Suryani dan laila Mustika, Cindy Amenisa Gultom, Juliansyah Silitonga, Aminul Sukri Nasution,

Syafrizal Bahri Daulay, Armada Pratama Tanjung, Asrul Aziz Nasution, yang telah memberikan dukungan, semangat dan bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penelitidalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidimpuan, 18 November 2020
Peneliti,

Yuyun Setianingsih
NIM.16 40200191

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan bahasa Arab ke bahasa latin.

Penulisan transliterasi ‘Arab-Latin di sini menggunakan transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta’	T	Te
ث	sa’	Ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḣ	ha (dengan titik di atas)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	Ḍ	de(dengan titikdibawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titikdibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We

ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
--- ◌َ---	Fathah	a	a
---- ◌ِ--	Kasrah	i	i
-- ◌ُ---	Dammah	u	u

Contoh:

كتب ⟶ *kataba* يذهب ⟶ *yadzhabu*

سئل ⟶ *su'ila* كر ذ ⟶ *kuridza*

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ى-- ◌َ---	Fathah dan ya	ai	a dan i
و-- ◌َ---	Fathah dan wawu	au	a dan u

Contoh:

كيف → *kaifa* هول → *haula*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

a. *Fathah* + huruf *alif*, ditulis = a dengan garis di atas, seperti:

رجّال → *rijālun*

b. *Fathah* + huruf *alif layyinah*, ditulis = a dengan garis di atas, seperti:

موسي → mūsā

c. *Kasrah* + huruf *ya' mati*, ditulis = i dengan garis di atas, seperti:

مجيب → *mujībun*

d. *Dammah* + huruf *wawu* mati, ditulis = u dengan garis di atas, seperti:

قلوبهم → *qulūbuhum*

4. *Ta' Marbutah*

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua:

a. *Ta' Marbutah* hidup atau yang mendapat harakah *fathah, kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah "t".

b. *Ta' Marbutah* mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h"

Contoh: طلحة → *Talhah*

c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta'marbutah* itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh: روضة الجنة → *Raudah al-jannah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *syaddah*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh: ربنّا ⟶ *rabbana* نعم ⟶ *na'ima*

6. Penulisan Huruf *Alif Lam*

a. Jika bertemu dengan huruf *qamariyah*, maupun *qomariyah* ditulis dengan metode yang sama yaitu tetapi ditulis *al-*, seperti:

الكريم الكبير ⟶ *al-karīm al-kabīr*

b. Berada di awal kalimat, ditulis dengan huruf capital, seperti :

العزيز الحكيم ⟶ *al-Azīz al-hakīm*

c. Berada di tengah kalimat, ditulis dengan huruf kecil, seperti :

المحسنينيحب ⟶ *Yuhib al-Muhsinīn*

7. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

شئ ⟶ *syai'un* أمرت ⟶ *umirtu*

8. Penulisan Kata atau Kalimat

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan. Dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut ditulis dengan kata sekata.

Contoh:

وا ن الله لهو خير الراز قين ⟶ *Wa innallāha lahuwa khairu al-Rāziqīn*

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, seperti huruf kapital yang digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat.

Contoh:

وما محمد اّ لارسول ⟶ *wamā Muhammadun illā Rasūl*

10. Kata yang sudah bahasa Arab yang sudah masuk bahasa Indonesia maka kata tersebut ditulis sebagaimana yang biasa ditulis dalam bahasa Indonesia. Seperti kata: al-Qur'an, hadis, ruh, dan kata-kata yang lain. Selama kata-kata tersebut tidak untuk menulis kata bahasa Arab dalam huruf Latin.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL/SAMPUL
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING
ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 4
C. Batasan Masalah 5
D. Rumusan Masalah 5
E. Definisi Operasional Variabel 5
F. Tujuan Penelitian 7
G. Kegunaan Penelitian 7
H. Sistematika Pembahasan 8

BAB II LANDASAN TEORI
A. Kerangka Teori 11
1. Kinerja 11
a. Pengertian Kinerja 11
b. Indiktor Kinerja 13
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 14
d. Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam 15
2. Insentif 16
a. Pengertian Insentif 16
b. Tujuan Insentif 17
c. Jenis-jenis Insentif 18
d. Indikator Insentif 19
3. Motivasi 21

a. Pengertian Motivasi 21
b. Teori-teori Motivasi 22
c. Tujuan Motivasi 25
d. Jenis-jenis Motivasi 26
e. Indikator Motivasi 26
f. Motivasi dalam Padangan Islam 29
B. Penelitian Terdahulu 30
C. Kerangka Pikir 32
D. Hipotesis 33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN
A. Lokasi dan Waktu Penelitian 35
B. Jenis Penelitian 35
C. Populasi dan Sampel 36
D. Sumber Data 37
E. Instrumen Pengumpulan Data 37
1. Wawancara 38
2. Angket 38
F. Uji Validitas dan Reliabilitas 39
1. Uji Validitas 39
2. Uji Reliabilitas 40
G. Analisis Data 40
1. Analisis Deskriptif 41
2. Uji Normalitas 41
3. Uji Linearitas 42
4. Uji Asumsi Klasik 42
a. Uji Multikolinearitas 42
b. Uji Heteroskedastisitas 43
H. Uji Hipotesis 44
1. Uji Regresi Linear Berganda 44
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 45
3. Uji Signifikan parsial (Uji t) 45

4. Uji Simultan (Uji F).....46
BAB IV PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 48
1. SejarahSingkat Perusahaan.....48
2. Visi dan Misi 48
3. Struktur Organisasi.....49
B. Karakteristik Data Responden.....51
1. Karakteristik Berdasarkan Umur.....52
2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin 52
C. Hasil Validitas dan Reliabilitas.....53
1. Uji Validitas.....53
2. Uji Reliabilitas.....54
D. Analisis Data 55
1. Statistik Deskritif.....55
2. Uji Normalitas 56
3. Uji Linearitas.....57
4. Uji Asumsi Klasik 58
a. Uji Multikolinearitas 58
b. Uji Heteroskedastisitas.....59
E. Uji Hipotesis.....60
1. UjiRegresi Linear Berganda.....60
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 62
3. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....63
4. Uji Simultan (Uji F).....64
F. Pembahasan Hasil Penelitian 64
G. Keterbatasan Penelitian.....66
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 68
B. Saran 70

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pencapaian Target Karyawan.....3

Tabel I.2 Definisi Operasional Variabel 5

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....30

Tabel III.1 Skala Likert.....39

Tabel III.2 Kisi-Kisi Angket Penelitian 39

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 52

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....52

Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....53

Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Insentif 53

Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Motivasi 54

Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja Karyawan.....54

Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas pada Insentif.....55

Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas pada Motivasi.....55

Tabel IV.9 Hasil Uji Deskriptif.....56

Tabel IV.10 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 56

Tabel VI.11 Uji Linearitas Insentif 57

Tabel VI.12 Uji Linearitas Motivasi 58

Tabel VI.13 Uji Multikolinearitas 58

Tabel VI.14 Uji Heteroskedastisitas 60

Tabel VI.15 Analisis Regresi Linear Berganda 60

TabelVI.16 Uji Koefisien Determinasi 62

Tabel VI.17 Hasil Output Uji t 63

Tabel VI.18 Uji Signifikan Simultan (Uji F) 64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir.....33

Gambar IV.1 Struktur Organisasi 50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan Era Globalisasi Persaingan yang ketat didunia bisnis menyebabkan setiap perusahaan harus bisa beradaptasi menyesuaikan kondisi mereka dengan keadaan dan perubahan yang terjadi.Perusahaan harus tanggap menciptakan strategi yang mereka jalankan untuk memenangkan persaingan dan mempertahankan bisnisnya.[1]Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan

[1]Galaxy Mustofa, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota)," *Manajemen Bisnis* Vol. 7, no. 2, November 2018.

program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan.Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pada dasarnya adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan konstribusi pada ekonomi. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian insentif kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat.

Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik. Hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja.Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif dan motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan.Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat

bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan *Income* yang diterima perusahaan.

PT. Sinar Mitra Sepadan Finance yang biasa disingkat SMS Finance adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan mobil bekas dan sekarang mulai merambah ke bisnis pembiayaan sepeda motor.Perusahaan ini didirikan pada tanggal 28 November 2000. PT. Sinar Mitra Sepadan Finance cabang Padangsidimpuan beralamat di Jalan Raja Inal Siregar Simpang 3 (Tiga) Sitamiang Padangsidimpuan dengan jumlah karyawan 35 orang.

Hasil wawancara dengan ibu Pia Pinta Pangestuselakukaryawan bagian Marketing PT Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Dalam 6 bulan terakhir Pada Tahun 2019 kondisi kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance kurang baik Karena setiap bulannya tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.[2] Hal ini dapat dilihat dalam tabel pencapaian target sebagai berikut:

Tabel I.1

Data pencapaian target karyawan PT SMS Finance Cabang Padangsidimpuan 6 Bulan TerakhirTahun 2019

Bulan	Rencana	Realisasi
Juli	Rp.1.829.000.000	Rp1.820.495.500
Agustus	Rp.1.864.925.000	Rp.1.333.000.000
September	Rp.1.765.000.000	Rp.1.291.128.000
Oktober	Rp.1.740.000.000	Rp.1.725.130.000
November	Rp.1.725.000.000	Rp.1.655.000.000
Desember	Rp.1.731.000.000	Rp.523.406.000

Sumber: Data diolah PT SMS Finance

[2]Wawancara dengan Ibu Pia Pinta Pangestu, Karyawan bagian Marketing PT. SMS Finance, Pada tanggal 06 Januari 2020, pukul 10:00 WIB.

Dari data tabel pencapaian target tahun 2019 diatas menggambarkan bahwa rata-rata kinerja karyawan pada bulan Juli masih baik dan pada bulan-bulan berikutnya kinerja karyawan mulai mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan yang rendah dapat berdampak pada keberhasilan PT Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance cabang Padangsidimpuan.Seperti yang dijelaskan di atas, sehingga peneliti tertarik untuk menelitinya dengan judul "**Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan".**

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, peneliti mengidentifikasikan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan dengan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Motivasi menentukan keunggulan kinerja karyawan sehingga dengan adanya motivasi karyawan akan bekerja dengan giat.
3. Besarnya insentif berpengaruh untuk memicu tingkat kinerja karyawan.
4. Insentif yang diterima oleh setiap karyawan berbeda dalam setiap bidangnya.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah tersebut terdapat batasan masalah yang berperan penting untuk memberikan ruang lingkup dalam sebuah masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi untuk menghindari kesalahpahaman

dalam penelitian ini. Oleh karena itu penelitian ini hanya berfokus pada insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance cabang Padangsidimpuan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah. Maka dapat dirumuskan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance cabang Padangsidimpuan.
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance cabang Padangsidimpuan.
3. Apakah ada pengaruh Insentif dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance cabang Padangsidimpuan.

E. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi dari setiap variabel yang akan dibahas oleh peneliti adalah variabel X1 (Insentif), variabel X2 (Motivasi) dan Y (KinerjaKaryawan). Hal ini akan disesuaikan berdasarkan indikator-indikator yang mempengaruhi setiap variabel yang diteliti, yaitu :

Tabel I.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Insentif (X_1)	Insentif ialah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai. Insentif yang dimaksud dalam	1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Kebutuhan 4. Keadilan dan kelayakan	Ordinal

	penelitian ini berupa bonus yang diberikan oleh PT. Sinar Mitra Sepadan Finance kepada karyawan yang mencapai target.		
Motivasi (X_2)	Motivasi adalah sesuatu upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaanpemuasan kebutuhan mereka.[3] Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini berupa dorongan semangat yang menambah gairah karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance untuk giat bekerja.	1. Rasa Aman 2. Penghargaan 3. Sosial 4. Fisiologis	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau keryawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sekaligus mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi ekonomi.[4] Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu hasil kerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan	1. Kualitas kerja 2. Ketetapan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan	Ordinal

[3]siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011), hlm. 117.

[4]Dewi K Soedarsono, *Sistem Manajemen Komunikasi* (Bandung: Simbiosa Rekatama Media, 2014), hlm. 86.

	Finance terhadap tanggung jawabnya.		

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance cabang Padangsidimpuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance cabang Padangsidimpuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance cabang Padangsidimpuan.

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian dilakukan secara objektif akan bermanfaat bagi peneliti, lembaga objek yang diteliti, dan bagi peneliti lain sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini merupakan salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana Ekonomi (SE) dibidang Ekonomi Syariah.Dan sekaligus menambah wawasan peneliti terkait dengan Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Padangsidimpuan.

2. Bagi Institusi

Hasil penelitian inidiharapkan dapat menambah literatur di perpustakaan IAIN Padangsidimpuan serta dapat dijadikan bahan bacaan atau literatur untuk penelitian-penelitian selanjutnya bilamana perlu.

3. Bagi PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance cabang padangsidimpuan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memajukan perusahaan kearah yang lebih baik pada masa yang akandatang, serta sekaligus membantu perusahaan agar lebih dikenal masyarakat.

4. Bagi Masyarakat

Kegunaan penelitian bagi masyarakat yakni dapat menguji suatu teori masyarakat yang ada sebelumnya dan dapat pula mengembangkan suatu teori atau memecahkan suatu permasalahan yang ada di masyarakat.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan untuk memudahkan penyusunan proposal dan skripsi ini, maka diklasifikasikan pembahasan untuk menghindari kekeliruan, sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, defenisi operasional variabel, serta sistematika pembahasan.Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam pendahuluan membahas tentang hal yang melatarbelakangi suatu masalah untuk diteliti. Masalah yang muncul tersebut akan diidentifikasi kemudian memilih

beberapa poin sebagai batasan masalah dari identifikasi yang ada. Batasan masalah yang telah ditentukan akan dibahas mengenai definisi, indikator dan skala pengukuran berkaitan dengan variabelnya. Kemudian dari identifikasi dan batasan masalah yang ada, maka masalah akan dirumuskan sesuai dengan tujuan dari penelitian tersebut yang nantinya penelitian ini akan bermanfaat bagi peneliti, instansi, dan pembaca.

Bab II Landasan teori yang memaparkan kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis. Kerangka teori adalah pembahasan teori atau konsep yang diambil dari segala yang dijadikan referensi dalam penelitian.Penelitian terdahulu adalah peneliti yang lebih dulu melakukan penelitian sebelumnya.Kerangka pikir adalah pemikiran peneliti tentang variabel atau masalah penelitian yang ingin diselesaikan. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian dan akan diuji kebenarannya melalui hasil analisis data.

Bab III Metodologi penelitian yang didalamnya memuat lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrumen pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV Hasil penelitian yang didalamnya memuat tentang gambaran umum PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Padangsidimpuan, hasil analisis dan pembahasan penelitian. Secara umum, mulai dari pendeskripsian data yang akan diteliti secara rinci, kemudian melakukan analisis data menggunakan teknik analisis data yang sudah dicantumkan dalam metode

penelitian sehingga memperoleh hasil analisa yang akan dilakukan dan membahas tentang hasil yang telah diperoleh.

Bab V Penutup yang didalamnya memuat tentang kesimpulan dan saran.Secara umum membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini setelah menganalisis data dan memperoleh hasil dari penelitian ini.Hal ini merupakan langkah akhir dari penelitian dengan membuat kesimpulan dari penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*Perfomance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.[5]

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prawirosentono mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.[6]

Jika dikaitkan dalam sebuah perusahaan bahwa kinerja tersebut adalah kumpulan capaian yang telah dicapai oleh para

[5]Syamsir Torang, *Organisasi Dan Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 74.
[6]Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 170.

karyawan berdasarkan tugas yang diembannya dalam mencapai tujuan perusahaan berdasarkan standar yang ditetapkan.[7]

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang seseorang lakukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan sekaligus untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Adapun kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu intitusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting, secanggih dan selengkap apa pun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah maupun kemampuannya, maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya.

[7]Budi Gautama Siregar, "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan" dalam Jurnal *Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, Vol.3, No. 1, 2019, hlm. 3-4.

Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut.[8] Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

b. Indikator – indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja adalah :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dipakai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntunan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi yang semakin berkembang pesat.

2) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan, setiap pekerjaan diusahakan selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

---

[8]Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 124.

3) Inisiatif

Inisiatif seseorang yang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

4) Kemampuan

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ternyata yang dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.[9]

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental.

2) Faktor Psikologis

Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

3) Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, insentif dan desain pekerjaan.[10]

---

[9]Edy Sutrisno, hlm. 179.

[10]Asmara Indahingwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Scopindo: Media Pustaka, 2020), hlm. 230.

d. Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam

Kinerja karyawan sudah menjadi bagian dari kehidupan. Dalam arti yang lebih luas, kinerja diartikan sebagai semua bentuk aktivitas yang membawa keuntungan/manfaat baik materi maupun non-materi. Islam adalah agama yang sangat memberikan penghargaan terhadap kerja. Kerja bukan sekedar aktivitas yang bersifat duniawi tetapi juga memilik nilai transedensi.Seruan bekerja dalam konteks ekonomi untuk menjemput rezeki terdapat dalam QS.At-Taubah ayat 105.

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya:

> Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.[11]

Dari ayat di atas menganjurkan untuk bertaubat dan melakukan kegiatan nyata, antara lain bersedekah dan berzakat, kemudian mereka diminta untuk melakukan aneka aktivitas baik nyata maupun tersembunyi. Dan bekerjalah kamu, karena Allah

[11]Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahannya* (Jakarta: Maghfirah Pustaka, 2016), hlm. 203.

semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, untuk dirimu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat dan menilai kemudian menyesuaikan dengan amalah-amalan yang kamu kerjakan.

Allah SWT pasti akan membalas setiap perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Manusia seharusnya bekerja sesuai dengan kehendak hati dengan memperhatikan manfaat pekerjaan yang dilakukan, serta untuk meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat.[12]

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan organisasi kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di organisasi.Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan organisasi. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya. Pemberian insentif ini umumnya

[12]M. Quraishi Shihab, *Tafsir Al-Mishbah (Pesan, Kesan Dan Keselarasan Al-Qur'an)* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 237-238.

diberikan kepada tenaga pemasaran yang berhasil menjual melebihi target organisasi.[13]

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja serta tingkah laku yang baik dalam bekerja. Pemberian insentif merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawan. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

b. Tujuan Insentif

Tujuan pemberian insentif dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu:

1) Bagi bisnis

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam bisnis khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia dengan jalan mendorong/ merangsang agar mereka bekerja lebih bersemangat dan cepat, bekerja lebih disiplin, dan bekerja lebih kreatif.

[13]Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jepara: UNISNU PRESS, 2017), hlm. 106.

2) Bagi pekerja/sumber daya manusia

Dengan adanya pemberian insentif akan mendapat keuntungan berupa standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif, standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang, karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.[14]

c. Jenis-Jenis Insentif

Adapun Jenis-jenis insentif yang diberikan dalam suatu perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

1) Insentif Individu

Insentif individu diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan perusahaan atas kinerja dan produktivitas personalnya.Kelebihan insentif ini adalah sebagai tambahan pendapatan karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.Kelemahannya yaitu karyawan bisa menjadi egois karena terfokus pada diri sendiri untuk mencapai targetnya.

2) Insentif Tim

Insentif tim diberikan oleh perusahaan kepada tim yang menapai target yang ditentukan. Kelebihan insentif ini adalah akan memotivasi karyawan untuk bekerjasama dalam tim. Kelemahan insentif ini jika seluruh tim fokus dalam

[14]Sarfilianty Anggiani, *Kewirausahaan Pola Pikir, Pengetahuan, Dan Keterampilan: Edisi Kedua* (Jakarta: Kencana, 2018), hlm. 198.

berkompetisi untuk mendapatkan insentif sehingga terjadi penurunan kinerja secara umum.

3) Insentif organisasi

Insentif organisasi diberikan jika kinerja perusahaan melampaui target yang direncanakan. Insentif ini mengasumsikan bahwa seluruh karyawan bekerja sama dengan giat untuk mencapai tujuan jangka pendek perusahaan yaitu pencapaian target.[15]

4) Insentif Material

Yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk bonus, komisi, pembagian laba dan kompensasi yang ditangguhkan dan jaminan hari tua.

5) Insentif Non Material

Yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk piagam penghargaan, pemberian promosi jabatan, jaminan sosial.

d. Indikator-indikator Insentif

Beberapa indikator-indikator yang menjadi pertimbangan cara penyusunan insentif adalah :

1) Kinerja

Sistem insentif melauicara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan dari

[15]Nurdin Batjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Aksara Timur, 2018), hlm. 93-94.

karyawan yang bersangkutan.Besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu bekerja.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan.Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan.Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

4) Keadilan dan Kelayakan

Keadilan dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan,oleh karenya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi

yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut.[16]

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) sehingga motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau asalan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.[17] Motivasi merupakan fenomena yang banyak corak dan ragamnya. Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Motivasi yang dimaksudkan disini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional. Islam mengajarkan pada umatnya agar tidak bersikap lemah, selalu bersemangat dan lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri[18]

---

[16]Noor Arifin, hlm. 109-110.

[17]Husaini Usman, *Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan Edisi 4* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 276.

[18]Abdul Nasser Hasibuan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan" Jurnal *Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, Vol. 5, No. 1, Mei 2017, hlm. 48.

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik), dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.[19]

Apabila pekeja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh sekumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.[20]

b. Teori-teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan Maslow

Maslow menghipotesiskan bahwa di dalam diri manusia terdapat lima kebutuhan yang berjenjang. Mulai dari kebutuhan tingkat dasar yang berupa fisiologis yang bersifat pemuasan ragawi tentang makan, minum, kebutuhan akan

[19]Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 89.

[20]Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Revisi Ke-Empat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 321.

keamanan, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan, sampai pada kebutuhan tertinggi yang dimiliki manusia yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri.

2) Teori Keadilan Adams

J. Stacey Adams mengatakan bahwa karyawan akan membandingkan diri mereka dengan kawannya, tetangganya, rekan sekerjanya, rekan dalam organisasi lain, atau pekerjaan masa lalu. Karyawan akan termotivasi bila setelah dibandingkan, melahirkan persepsi keadilan. Rasa adil tersebut akan dimoderatori oleh faktor-faktor jenis kelamin, masa kerja, level dalam organisasi, tingkat pendidikan atau profesionalitas.

3) Teori Harapan Vroom

Victor H. Vroom mengatakan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk berusaha keras bila ia meyakini akan dinilai baik, dan penilaian itu mengantarkannya pada imbalan organisasional seperti bonus, kenaikan gaji, promosi.[21]

4) Teori motivasi dua faktor atau teori Fredrick Herzberg

Herzberg berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan

[21]Sentot Imam W. Perilaku Organisasi (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 81-88.

faktor instrinsik adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu.

Dalam teori motivasi Herzberg faktor-faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemanjuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.[22]

5) Teori David Mc Clelland

Mc Clelland berpendapat bahwa kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

a) Kebutuhan akan prestasi, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhannya.
b) kebutuhan akan hubungan, keinginan yang kuat dari manusia untuk dapat berinteraksi dengan sesama manusia, memiliki hubungan sosial dan membangun komunikasi dengan sesama manusia.

[22]Bambang Septiawan. Dkk, *Motivasi Kerja dan Generasi Z teori dan Penerapan* (Zaida Digital Publishing, 2020), hlm. 29.

c) Kebutuhan akan kekuasaan, keinginan yang kuat dari manusia untuk dapat mengendalikan, memengaruhi orang lain dan bertanggung jawab atas suatu pekerjaan tertentu.

6) Teori Alderfer

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Alderfer yang melakukan studinya sendiri tentang berbagai macam kebutuhan manusia sebagai respon terhadap berbagai kritik terhadap teori yang dikemukakan oleh Maslow. Alderfer kemudian berhasil mengidentifikasikan 3 kategori kebutuhan, yakni:

a) Kebutuhan terkait fisik manusia
b) Kebutuhan untuk pemuasan hubungan interpersonal
c) Kebutuhan untuk secara terus menerus berkembang dan bertumbuh dalam karir dan kehidupannya.[23]

c. Tujuan Motivasi

a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
c) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
d) Mempertahankan loyalitas kestabilan karyawan perusahaan.
e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
g) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

[23]Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm. 194-196.

h) Meningkatkan loyalitas, kreativitas karyawan.

i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.[24]

d. Jenis-jenis Motivasi

a) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Indikator Motivasi

Tindakan motivasi datang dari dalam diri manusia, karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerjaan dapat memotivasi diri mereka sendiri.Pemimpin perlu

[24]Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 97-98.

memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri mereka sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja.

a) Fisiologis

Kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia. Perwujudan kebutuhan akanpangan, sandang dan papan merupakan contoh kongkrit dari kebutuhan fisiologis ini. Pemenuhan kebutuhan fisiologis ini biasanya dilakukan dengan mempergunakan uang sebagai sarana, walaupun demikian perlu diingat bahwa peranan uang adalah lebih besar daripada sekedar sebagai sarana pemuas kebutuhan fisiologis.

b) Rasa aman

Bentuk dari kebutuhan rasa aman yang paling mudah disimak adalah keinginan manusia untuk terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya. Banyak hal yang dapat mengancam atau setidak-tidaknya mengusik ketentraman seseorang.

penanganan terhadap kebutuhan rasa aman ini dapat dilakukan dengan cara positif yaitu melalui berbagai macam program seperti asuransi, pensiun dll. Atau dengan cara negatif yaitu dengan penetapan berbagai macam sanksi seperti teguran, pemindahan bahkan pemecatan.

c) Sosial

Manusia adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain. Motivasi untuk berafiliasi seperti itu tidak selalu demi persahabatan namun dapat juga untuk mengkonfirmasikan keyakinannya.

Timbulnya kelompok informal dalam suatu organisasi merupakan gejala umum yang terjadi.Keserasian serta keterpaduan antara tujuan kelompok informal dengan organisasi dapat menjadi suau aset besar demi peningkatan produktivitas.

d) Penghargaan

Melalui berbagai macam upaya. Orang ingin dirinya dipandang penting, Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan penghargaan ini. Banyak orang memenuhinya dengan melalui macam-macam simbol status kebendaan yang mencolok segera dapat diketahui orang, yang lain merupakan prestasi pribadi.

Namun demikian kebutuhan akan prestasi ini pada dasarnya memiliki batasan tertentu. Apabila seseorang merasa telah sampai pada tingkat yang dianggapnya

"puncak" maka persoalannya bukan lagi peningkatan melainkan bagaimana mempertahankannya.[25]

f. Motivasi dalam Pandangan Islam

Motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Islam memandang motivasi sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Sebagaimana firman Allah dalam surah Azzalzalah ayat 7-8

فَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُۥ ﴿٧﴾ وَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُۥ ﴿٨﴾

Artinya:

"Siapa saja yang mengerjakan kebaikan seberat biji dzarrahpun, niscaya dia akan melihat balasannya dan siapa saja yang mengerjakan kejahatan sebesar biji dzarrahpun, niscaya dia akan melihat balasannya pula."[26]

Dari penjelasan ayat diatas jelas ditekankan motivasi dalam hidup manusia harus ditanamkan untuk memenuhi segala kebutuhan yang ia inginkan dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam pandangan Islam hidup di dunia dan akhirat merupakan

[25]Komang Ardana, *Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm. 194-195.

[26]Departemen Agama Republik Indonesia, hlm. 599.

suatu kesatuan. Dunia adalah tempat menanam dan akhirat tempat menuai. Apa yang anda tanam di dunia akan memperoleh hasilnya di akhirat.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul peneliti	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Isa (Jurnal, Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, 2018).	Pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) UlaMM Cabang Padangsidimpuan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani)UlaMM Cabang Padangsidimpuan.
2.	Advan Rizkyanto (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta, 2014) .	Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada DPPKD kota Tangerang	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan motivasi, insentif dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada DPPKD samsat kota Tangerang.
3.	Raden Yohanes Luhur (Jurnal, Universitas Atmajaya Jogyakarta, 2014).	Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada biro pengawasan dan pemeriksaan PT Bank Panin Tbk.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Panin Tbk.

4.	Kusnul Khotimah (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2015).	Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Area Kediri	Hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Kediri.
5.	Koko Happy Anggriawan (Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 2015).	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam (kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur).	Hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh Insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan Cv Suka Alam (kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)..

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu diatas yaitu sebagai berikut :

Persamaan penelitian ini dengan Muhammad Isa yaitu sama-sama meneliti tentang Insentif pada variabel X, serta sama-sama meneliti kinerja karyawan sebagai variabel Y. Perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian, lokasi penelitian Muhammad Isa dilakukan pada PT. PNM UlaMM Cabang Padangsidimpuan sedangkan penelitian ini pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Padangsidimpuan.

Persamaan penelitian ini dengan Advan Rizkyanto yaitu sama-sama meneliti tentang Insentif dan motivasi pada variabel X, serta sama-sama meneliti kinerja karyawan sebagai variabel Y. Perbedaannya yaitu terletak pada tahun dan tempat dilakukannya penelitian.

Persamaan penelitian ini dengan Raden Yohanes Luhur yaitu sama-sama meneliti tentang Motivasi pada variabel X, dan sama-sama meneliti kinerja karyawan sebagai variabel Y. Perbedaannya yaitu terletak pada tempat dan tahun dilakukannya penelitian.

Persamaan penelitian ini dengan Kusnul Khotimah yaitusama-sama meneliti tentang Motivasi pada variabel X, dan sama-sama meneliti kinerja karyawan sebagai variabel Y. Perbedaannya yaitu terletak pada tempat dan tahun dilakukannya penelitian.

Persamaan penelitian ini dengan Koko Happy Anggriawan yaitu sama-sama meneliti tentang Insentif dan motivasi pada variabel X, serta sama-sama meneliti kinerja karyawan sebagai variabel Y. Perbedaannya yaitu terletak pada tahun dan tempat dilakukannya penelitian.

Berdasarkan penjelasan persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan beberapa peneliti terdahulu di atas maka dapat dipahami bahwa penelitian ini memiliki orginalitas tersendiri, bahwa penelitan ini tidak sama sepenuhnya dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

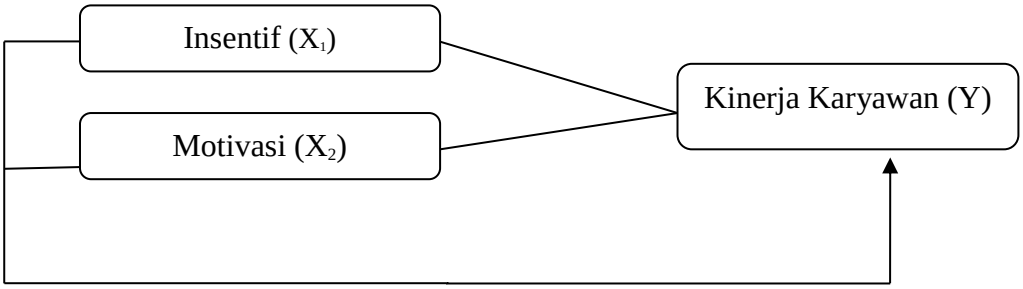
C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambaran tentang hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Kerangka pikir diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka yang logis. Dalam hal ini untuk mengetahui secara persial dan simultan variabel bebas yaitu Insentif (X1), Motivasi (X2) apakah memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen

yaitu kinerja karyawan (Y) maka dapat disusun kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar II.1

Kerangka Pikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai penelitian sebagai berikut :

$H_{a1:}$ Ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

H_{01} :Tidak ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

$H_{a2:}$ Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

$H_{02:}$ Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

$H_{a3:}$ Ada pengaruh insentif dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

$H_{03:}$Tidak ada pengaruh insentif dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan yang beralamat di jalan Raja Inal Siregar simpang 3 (tiga) Sitamiang Padangsidimpuan. Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2020 sampai Juli 2020.

Alasan peneliti memilih PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Padangsidimpuan karena berdasarkan data yang diperoleh dari PT Sinar Mitra Sepadan Finance terjadi penurunan penjualan mulai bulan Juli – Desember 2019. Selain alasan tersebut, menurut sepengetahuan peneliti judul ini juga belum pernah diteliti oleh orang lain sebelumnya.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka[27] sebagai alat menemukan keterangan mengenai pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel X1 dalam penelitian ini adalah Insentif dan untuk variabel X2 adalah Motivasi sedangkan untuk variabel Y adalah kinerja karyawan.

[27]Syofian Siregar, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), hlm. 17.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.[28] Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan yaitu sebanyak 35 orang.

2. Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi yang sesungguhnya yang akan menjadi objek penelitian. Mengingat populasi penelitian yang sedikit, maka hal ini merujuk pada pendapat suharsimi arikunto: sampel adalah ancer-ancer apabila subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua. sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dan jika subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20% dan 25% atau tergantung pada kemampuan peneliti dan berbagai macam segi.[29] Maka dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan sampel 35 orang yakni jumlah karyawan PT Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

---

[28]Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2015), hlm. 80.

[29]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 211.

D. Sumber Data

Sumber data penelitian ini terdiri dari 2 sumber yaitu:

1. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. Untuk penelitian data primer bersumber dari PT SMS (Sinar Mitra Sepadan) Finance Cabang Padangsidimpuan. Adapun data primer dari penelitian ini adalah hasil wawancara dan penyebaran kusioner terhadap karyawan PT SMS (Sinar Mitra Sepadan) Finance Cabang Padangsidimpuan
2. Data sekunder yaitu berperan membantu mengungkap data yang diharapkan, data sekunder pada penelitian ini diperoleh langsung dari PT. SMS (Sinar Mitra Sepadan) Finance Cabang Padangsidimpuan.[30] Adapun data sekunder yang diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau tulisan ilmiah lainnya.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan bentuk yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut. Menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.Instrumen yang digunakan peneliti dalam penelitiaan ini yaitu menggunakan observasi, angket dan wawancara terhadap individu yang informasinya diperlukan untuk kelengkapan data dalam penelitian ini.Adapun instrumen dalam penelitian ini adalah wawancara dan angket.

---

[30]Ananta Wirakma Tungga, Dkk., *Metode Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm 67-68.

1. Wawancara

wawancara adalah metode atau cara mengumpulkan data serta berbagai informasi dengan jalan menanyakan langsung kepada seseorang yang dianggap ahli dalam bidangnya dan juga berwenang dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Wawancara tersebut dilakukan di PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Padangsidimpuan dengan karyawanPT. Sinar Mitra Sepadan Finance.

2. Angket

Angket merupakan suatu tekhnik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan tersebut.Daftar pernyataan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti dan dapat bersifat tertutup, yaitu alternatif jawaban telah ditentukan oleh peneliti.[31] Angket (kusioner) ini disebarkan kepada karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan

Pengukuran angket dengan menggunakan skala *likert*, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Instrumen pernyataan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap-tiap anggota sampel yang mewakili oleh setiap nilai skor, adapun rumusan skala *likert* sebagai berikut:

[31]Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertai Karya Ilmiah, Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana Media Group, 2011), hlm. 139.

Tabel III.1

Skala Likert

Kategori	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel III.2
Kisi-Kisi Angket Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	1. Kualitas kerja 2. Ketetapan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10
Insentif (X_1)	1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Kebutuhan 4. Keadilan dan kelayaan	1,2 3,4 5,6 7,8
Motivasi (X_2)	1. Rasa aman 2. Penghargaan 3. Sosial 4. fisiologis	1,2 3,4 5,6 7,8

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas mengacu pada seberapa jauh suatu ukuran empiris cukup menggambarkan arti sebenarnya dari konsep yang tengah diteliti. Dengan kata lain, suatu instrumen pengukuran yang valid mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang hendak kita ukur.[32]

Adapun teknik korelasi yang bisa dipakai adalah *Product Moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu

[32]Morrisan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 103.

signifikan, maka dapat dilihat pada tabel nilai *Product Moment*atau menggunakan SPSS 23 untuk mengujinya. Untuk butir pertanyaan/pernyataan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pertanyaan/pernyataan.[33]

Kriteria penguji sebagai berikut :

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument atau item pernyataan berkorelasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan valid).
b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).[34]

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukur data karena instrumen tersebut sudah baik.[35] Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran)

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Croanbach Alpha* >0,6 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah "*Reliabel".* Jika nilai *Croanbach Alpha* < 0,6 maka pertanyaan-pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah "*Tidak Reliabel".*[36]

G. Teknik Analisis Data

---

[33]Juliansyah Noor, hlm. 132.

[34]Duwi Priyatno, *SPSS 22Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: PT. CV Andi Offset, 2014), hlm. 51.

[35]Nur Asnawi dan Mashyuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 114.

[36]Slamet Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), hlm. 75.

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.[37] Analisis deskriptif digunakan untuk penggambaran tentang statistik data seperti *mean, max, min. Mean* (rata-rata) merupakan alat pengukuran rata-rata yang paling popular untuk mengetahui karakteristik dari sekelompok data.

Keuntungan dari perhitungan *mean* (rata-rata) adalah angka tersebut dapat digunakan sebagai gambaran atau wakil dari data yang diamati. Sedangkan *maximum* ialah nilai tertinggi dan minimum adalah nilai terendah.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi.Variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.[38] Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan dari Uji Normalitas yang menggunakan metode Uji *Kolmogorov-Smirnov* maka kriteria pengujiannya sebagai berikut:

---

[37]Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 29.
[38]Nur Asnawi dan Mashyuri, hlm. 178.

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_0 diterima.[39]

3. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi person atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi kurang dari 0,05.

4. Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitin ini harus memenuhi asumsi klasik untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi linear berganda dengan metode kuadrat terkecil. Peril dilakukan pengujian dengan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:[40]

a) Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat

[39]Duwi Priyatno, hlm. 78.
[40]Nur Asnawi dan Mashyuri, hlm 176-179.

dari nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflaction factor*). Kriteria pengambilan keputusan dalam multikolinearitas ialah sebagai berikut:

Apabila nilai VIF (*variance inflaction factor*) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.[41]

b) Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu variabel ke variabel lain, artinya setiap variabel mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan Uji Koefisien Korelasi Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan heteroskedastisitas ialah sebagai berikut:

(1) Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terjadi masalah heteroskedastisitas.

(2) Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

[41]Nur Asnawi dan Mashyuri, hlm. 103.

H. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan apabila kita ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen secara individual.Dampak dari penggunaan regresi digunakan untuk memutuskan apakah naik dan turunnya variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen atau sebaliknya.Analisis regresi adalah kelanjutan setelah uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik.Analisis regresi linear berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen.Bentuk persamaan regresi linear berganda adalah:[42]

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Kinerja Karyawan

B = Konstanta perubahan variabel X terhadap Y

a = konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi linear berganda

e = Tingkat *error*

sehingga rumus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1In + b_2Mt + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

[42]Duwi Priyatno, hlm. 160.

a = Konstanta

In = Insentif

Mt = Motivasi

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data.Koefisien Determinasi (R^2) menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model.

Pengambilan keputusan koefisien determinasi yaitu: apabila semakin besar R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Apabila nilai $0 \leq R^2 \leq$ dapat diartikan sebagai berikut:

(1) $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak dapat untuk meramalkan Y.

(2) $R^2 = 1$, berarti ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk dapat untuk meramalkan Y secara sempurna.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen terpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap varibael dependen yakni apakah terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.Nilai t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 (uji dua sisi) dengan df=n-k-1.[43]

Dimana : df = derajat kebebasan

[43] Duwi Priyatno, Belajar Praktis Analisis Parametrik Dan Non Parametrik Dengan SPSS} (**Y**ogyakarta: Gava Media, 2012), hlm. 64

n = jumlah anggota sampel

k = jumlah variabel independen

Setelah diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} maka untuk interpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kesalahan tertentu (dalam penelitian ini tingkat kesalahannya 0,05) maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kesalahan tertentu (dalam penelitian ini tingkat kesalahannya 0,05) maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Rumus untuk menentukan f_{tabel} adalah:

df1 = k-1

df2 = n-k

Dimana:

dfi = derajat kebebasan pertama

df2 = derajat kebebasan kedua

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Setelah diperoleh F_{hitung} dan F_{tabel} maka untuk intrepretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas (X1, X2….X_n) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas (X1, X2….X_n) secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sinar Mitra Sepadan Finance merupakan salah satu perusahaan pembiayaan skala nasional yang didirikan pada tanggal 28 November 2000. Perusahaan ini berkedudukan di Jakarta Selatan dan Berkantor pusat di Agro Plaza Lantai 16-17, Jl. H.R Rasuna Said Kav. X2-1, Kuningan Timur, Setiabudi, Jakarta Selatan.

Adapun pemegang saham perusahaan saat ini adalah ORIX Corporation, Jepang dan PT Sinar Mas Mutiartha, Tbk. Dimana ORIX Corporation sebagai pemegang saham mayoritas sebesar 85% atas perusahaan. Perusahaan telah menjadi bagian dari ORIX Corporation, Jepang yang memiliki jaringan di 27 negara di dunia dan terdaftar di New York Stock Exchange.

Perusahaan bergerak di bidang jasa pembiayaan kendaraan bermotor roda 4 atau lebih.Perusahaan PT Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance telah berkembang selama 18 tahun, memiliki 130 jaringan diseluruh Indonesia dan memiliki lebih dari 3.000 karyawan.

2. Visi dan Misi

Visi

Menjadi Perusahaan Pembiayaan Pilihan Masyarakat dengan mengutamakan Pelayanan yang Berkualitas.

Misi

1) Menjadi perusahaan pembiayaan pilihan stakeholders dengan perfomance yang baik dan profitabilitas yang tinggi.
2) Menjadi perusahaan pembiayaan pilihan konsumen dengan pelayanan yang cepat, handal dan berbasis teknologi.
3) Menjadi perusahaan pembiayaan pilihan perbankan dan investor melalui pertumbuhan yang mengutamakan asas kehati-hatian dan track record yang baik.
4) Menjadi perusahaan pembiayaan pilihan mitra bisnis dengan menciptakan hubungan yang berdasarkan mutual benefit dan mutual respect.
5) Menjadi perusahaan pembiayaan pilihan konsumen dengan image positif di mata pemerintah dan masyarakat dengan konstribusi yang optimal dan menegakkan Asas tata kelola perusahaan yang baik.[44]

3. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu badan yang didalamnya terdapat orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai, maka orang-orang tersebut harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing akan tahu tanggung jawabnya. Penyusunan organisasi seperti ini disebut struktur organisasi.

Dengan adanya struktur organisasi, maka setiap tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik

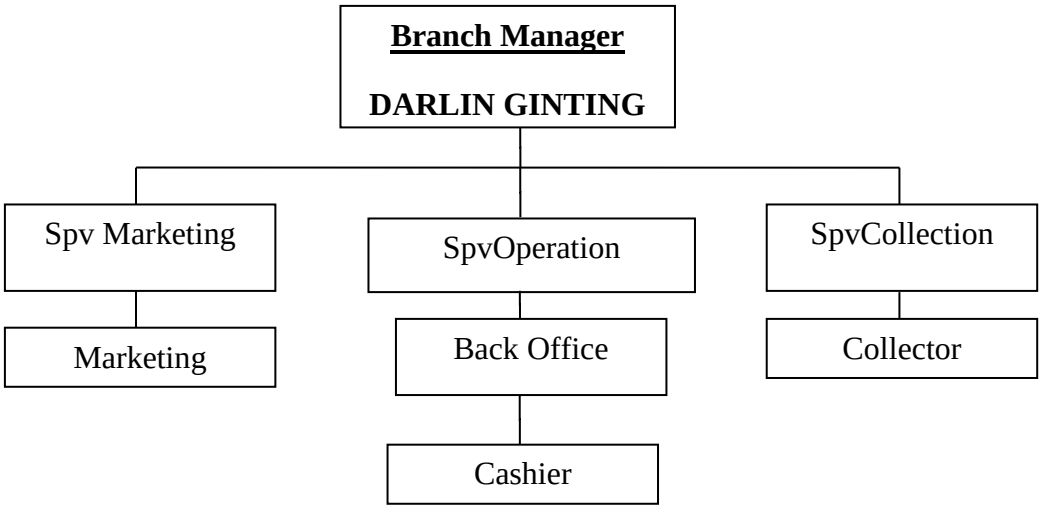
[44] Wawancara dengan Bapak Pesta Juanda Ginting, *Karyawan PT. SMS Finance*, Pada Tanggal 01 Juli 2020, Pukul 14:00 WIB.

kerena apa yang akan dikerjakan dan apa yang menjadi tanggung jawab masing-masing personil telah tergambar dalam struktur organisasi tersebut.

Demikian pula halnya dengan PT. SMS Finance Cabang Padangsidimpuan dalam menjalankan kegiatannya. Struktur Organisasi PT. SMS Finance Cabang Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

Gambar IV.1

Struktur Organisasi



Sumber: PT. SMS Finance Cabang Padangsidimpuan

Tugas dan tanggung jawab dalam struktur organisasi

a. Kepala Cabang (Branch Manager)

Tugas seorang pimpinan adalah mengayomi bawahannya agar mereka termotivasi untuk giat bekerja dan merasa nyaman bekerja ditempat tersebut.Selain itu seorang pimpinan juga memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dijalankan bawahannya, pimpinan harus mengecek apakah bawahannya sudah bekerja sesuai prosedur yang ada atau belum.

b. Spv Operation

Tugas dan wewenangnya yaitu bertanggung jawab memeriksa dan memonitor tugas harian yang dilakukan oleh karyawan.

c. Spv Marketing

Tugas dan wewenangnya yaitu bertanggung jawab memeriksa dan memonitor tugas yang dilakukan marketing selama dilapangan.

d. Marketing

Tugas dan wewenang marketing adalah melayani customer yang ingin melakukan kredit pada PT SMS Finance.

e. Spv Collection

Mengawasi, membimbing dan mengatur rekan bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan.

f. Chasier

Tugas dan wewenang chasier adalah melayani customer dalam membayar angsuran dan menyimpan dan menjaga kas yang diterima dari customer.

B. Karakteristik Data Responden

Berdasarkan data dari 35 responden yaitu karyawan yang bekerja di PT SMS Finance cabang Padangsidimpuan, melalui daftar pernyataan di dapat kondisi responden umur dan jenis kelamin.Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

Karakteristik dari responden sebagai objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang umur dari responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Orang
1	26-30	15
2	31-35	18
3	>40	2
Total		**35**

2. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Orang
1	Laki-laki	31
2	Perempuan	4
Total		35

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden dengan jenis kelamin laki-laki.Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang dan respendon dengan jenis kelamin perempuan 4 orang.hal ini berarti bahwa laki-laki lebih banyak bekerja di PT SMS Finance Cabang Padangsidimpuan.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,844	Data dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan n = 35 – 2 = 33 maka r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 = 0,333	Valid
2	0,917		Valid
3	0,951		Valid
4	0,846		Valid
5	0,905		Valid
6	0,535		Valid
7	0,784		Valid
8	0,636		Valid
9	0,945		Valid
10	0,927		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 23

Dari hasil uji validitas kinerja karyawan 1 sampai 10 item pernyataan adalah valid. Dimana nilai keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel.}$Adapun hasil dari uji validitas Insentif adalah sebagai berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Insentif

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,876	Data dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan n = 35 – 2 = 33 maka r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 = 0,333	Valid
2	0,808		Valid
3	0,757		Valid
4	0,802		Valid
5	0,600		Valid
6	0,873		Valid
7	0,851		Valid
8	0,622		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 23

Dari hasil uji validitas insentif 1 sampai 8 item pernyataan adalah valid. Dimana nilai keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun hasil dari Uji Validitas Motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Motivasi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,580	Data dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan nilai n = 35 – 2 = 33 maka r_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 = 0,333	Valid
2	0,560		Valid
3	0,664		Valid
4	0,547		Valid
5	0,344		Valid
6	0,537		Valid
7	0,427		Valid
8	0,628		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 23

Dari hasil uji validitas Motivasi 1 sampai 8 item pernyataan adalah valid. Dimana nilai keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel.}$Setelah di uji validitas, maka tahap berikutnya menguji reliabilitas dari suatu angket.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	10

Sumber: data diolah dari hasil output SPSS 23

Dari uji reliabilitas kinerja karyawan dapat dikatakan *reliabel,* jika nilai *cronbach alpha* 0,953 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima. Sedangkan uji reliabilitas untuk variabel insentif sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas pada Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	8

Sumber: data diolah dari hasil output SPSS 23

Dari uji reliabilitas insentif dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* 0,901 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima. Sedangkan uji reliabilitas untuk variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas pada Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	8

Sumber: data diolah dari hasil output SPSS 23

Dari uji reliabilitas motivasi dapat dikatakan reliabel, jika nilai cronbach alpha 0,640 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

D. Hasil analisis Data

1. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan atau menggambarkan terhadap objek yang diteliti. Analisis dekriptif dalam penelitian ini dalam bentuk mean, maximum dan minimum. Berikut hasil dari analisis deskriptif untuk uji insentif, motivasi dan kinerja karyawan.

Tabel IV.9
Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
INSENTIF	35	22	37	29.77
MOTIVASI	35	27	40	33.57
KINERJA	35	22	44	33.80
Valid N (listwise)	35			

Sumber: data diolah dari hasil output SPSS 23

Dari data diatas dapat dilihat pada variabel Kinerja Karyawan (Y) nilai yang paling rendah (minimum) yaitu 22 dan nilai tertinggi (maximum) yaitu 44 sedangkan nilai rata-rata (mean) yaitu 33,80. Dan pada variabel X yaitu variabel Insentif (X_1) nilai yang paling rendah (minimum) yaitu 22 dan nilai tertinggi (maximum) yaitu 37 sedangkan nilai rata-rata (mean) yaitu 29,77. Pada variabel motivasi (X_2) nilai yang paling rendah (minimum) yaitu 27 dan nilai tertinggi (maximum) yaitu 40 sedangkan nilai rata-rata (mean) yaitu 33,57.

2. Hasil Uji Normalitas

Tabel IV.10
Hasil Uji One Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.68596199
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.083
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 23

Dari hasil uji normalitas pada tabel IV.10 dapat dilihat bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig 2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 (0,200 > 0,05) maka dapat disimpilkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

3. Hasil Uji Linearitas

a. Hasil Uji Linearitas Insentif (x_1)

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel Insentif dan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang linear.

Tabel IV.11
Hasil Uji Linearitas Insentif

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * INSENTIF	Between Groups	(Combined)	739.505	13	56.885	1.746	.124
		Linearity	306.937	1	306.937	9.422	.004
		Deviation from Linearity	432.568	12	36.047	1.107	.404
	Within Groups		684.095	21	32.576		
	Total		1423.600	34			

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 23

Hasil uji Linearitas antara insentif dan kinerja karyawan berdasarkan tabel IV.11 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear

signifikan < 0,05. Nilai signifikan 0,004 < 0,05 berarti data Insentif dan Kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear.

b. Hasil Uji Linearitas Motivasi (X_2)

Tabel IV.12
Haasil Uji Linearitas Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	416.100	11	37.827	.864	.585
		Linearity	12.789	1	12.789	1.292	.494
		Deviation from Linearity	403.311	10	40.331	.921	.532
	Within Groups		1007.500	23	43.804		
	Total		1423.600	34			

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 23

Hasil uji linearitas antara motivasi dan kinerja karyawan berdasarkan tabel IV.12 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear.

Nilai linear signifikan < 0,05. Nilai signifikan 0,494< 0,05. Berarti data motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah: jika nilai *variance inflationfactor* VIF < 10 dan nilai *tolerance*> 0,05.

Tabel IV.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.703	14.328		.049	.961		
	INSENTIF	.840	.279	.468	3.012	.005	.999	1.001
	MOTIVASI	.241	.338	.111	.712	.481	.999	1.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 23

Berdasarkan pada tabel IV.13 dapat diketahui nilai VIF untuk variabel insentif 1,001 < 10, dan variabel motivasi 1,001 < 10, jadi dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel lebih kecil dari 10 (VIF < 10).

Sementara nilai *tolerance* untuk variabel insentif adalah 0,999 > 0,05 dan motivasi 0,999 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel adalah lebih besar 0,05 (*tolerance*> 0,05). Berdasarkan penelitian tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji rank sperman.

Tabel IV.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			INSENTIF	MOTIVASI	Unstandardized Residual
Spearman's rho	INSENTIF	Correlation Coefficient	1.000	.050	.056
		Sig. (2-tailed)	.	.776	.751
		N	35	35	35
	MOTIVASI	Correlation Coefficient	.050	1.000	-.013
		Sig. (2-tailed)	.776	.	.940
		N	35	35	35
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.056	-.013	1.000
		Sig. (2-tailed)	.751	.940	.
		N	35	35	35

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 23

Dari tabel IV.14 di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi kedua variabel independen memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05, dimana insentif (X_1) 0,751 > 0,05 motivasi (X_2) 0,940 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel IV.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.703	14.328		.049	.961
	INSENTIF	.840	.279	.468	3.012	.005
	MOTIVASI	.241	.338	.111	.712	.481

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 23

Berdasarkan tabel IV.15 diperoleh koefisien untuk variabel insentif sebesar 0,840 dan variabel motivasi 0,241 dengan nilai konstanta 0,703. Sehingga model persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

KK = 0,703 + 0,840 In + 0,241 Mt

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa:

a. Nilai konstanta sebesar 0,703 mempunyai arti jika variabel insentif dan motivasi dianggap konstan atau nilainya 0, maka kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepada (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan sebesar 0,703.
b. Jika koefisien regresi variabel In (insentif) meningkat 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka KK (kinerja karyawan) meningkat sebesar:

   = 0,703 + 0,840

   = 1,543, maka naik

   = 1,543 x 100%

   = 154,3%

   Koefisien bernilai positif, maka tidak terjadi hubungan yang berkesinambungan antara Indengan KK (Kinerja Karyawan)PT. Sinar Mitra Sepada (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

c. Jika koefisien regresi variabel Mt (motivasi) meningkat 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka KK(kinerja karyawan) meningkat sebesar:

= 0,703 + 0,241

= 0,944, maka naik

= 0,944 x 100%

= 94,4%

Koefisien bernilai positif, maka tidak terjadi hubungan yang berkesinambungan antara Mt (Motivasi) dengan KK (Kinerja Karyawan)PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

2. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel IV.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477[a]	.228	.180	5.861

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, INSENTIF

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 23

Berdasarkan pada tabel IV.16 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R *square*) pada penelitian ini adalah sebesar 0,228 atau 22,8% artinya insentif dan motivasi mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 22,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya

77,2 % (100% - 22,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

3. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel IV.17
Hasil Output Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.703	14.328		.049	.961
	INSENTIF	.840	.279	.468	3.012	.005
	MOTIVASI	.241	.338	.111	.712	.481

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 23

Dari hasil uji parsial pada Tabel IV.17 dapat dilihat pengaruh setiap variabel dimana nilai t_{hitung} yang diperoleh dari rumus derajat kebebasan(df) = (n-k-1) ataudf (35-2-1) = 32, dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar 2,036. Dari hasil uji parsial di atas dijelaskan sebagai berikut:

a) Variabel Insentif

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai T_{hitung}variabel insentif sebesar 3,012. Nilai T_{hitung}> $T_{tabel,}$ 3,012 > 2,036, maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) Cabang Padangsidimpuan.

b) Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai T_{hitung}variabel motivasi sebesar 0,712 .nilai T_{hitung}< T_{tabel} , 0,712 < 2,036 maka H_{a2}ditolakdan H_{02}diterima, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) Cabang Padangsidimpuan.

4. Hasil Uji simultan (Uji F)

Tabel IV.18
Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.374	2	162.187	4.721	.016[b]
	Residual	1099.226	32	34.351		
	Total	1423.600	34			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, INSENTIF

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 23

Berdasarkan hasil dari ujiF pada Tabel IV.18 di atas dijelaskan bahwa F_{hitung}diperoleh dari rumusdf 1= k-1 (3-1)=2 dan df 2= n-k (35-2)=33 yaitu sebesar 3,28,dimana F_{hitung}>F_{tabel}, 4,721 >3,28 maka H_{a3} diterima H_{03} ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara insentif dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepada (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh Insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sinar

Mitra Sepadan Finance Cabang Padangsidimpuan, berdasarkan hasil analisis data yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.Penelitian ini berjudul pegaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan. Dari hasil penelitian ini sebagaimana dicantumkan di atas, yang dianalisis menggunakan SPSS Versi 23 menunjukkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,228 atau 22,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 22,8% dan 77,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan SPSS yang dilakukan pada variabel Insentif dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.Berikut penjelasan dari penelitian yang diperoleh.

a. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepada (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

   Setelah dilakukan pengumpulan data, kemudian dilakukan pengujian hasilnya menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan dengan pengujian dari uji-t, hasilnya menunjukkan bahwa$t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,012 > 2,036).

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepada (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

Setelah dilakukan pengumpulan data, kemudian dilakukan pengujian hasilnya menunjukkan bahwa variabel motivasi tidakberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan dengan pengujian dari uji-t, hasilnya menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,712 > 2,036).

c. Pengaruh Insentif dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepada (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

Berdasarkan Hasil Uji Simultan (F) menyatakan bahwa ada pengaruh insentif dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepada (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan dengan pengujian dari uji Fhasilnya menunjukkan bahwa$F_{hitung} > F_{tabel}$(4,721 > 3,28).

G. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian.Namun, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan masih banyak lagi keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan variabel yang diteliti yaitu terbatas pada insentif, motivasi dan kinerja karyawan sementara masih banyak lagi variabel lain yang dapat diteliti.

2. Dalam menyebar angket peneliti tidak mengetahui apakah responden memberikan kejujuran dalam menjawab pernyataan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

   Walaupun demikian peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini, akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan semua bantuan semua pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan. Maka beberapa kesimpulan dapat ditarik yaitu sebagai berikut:

1. Hasil uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

   d. Nilai konstanta sebesar 0,703 mempunyai arti jika variabel insentif dan motivasi dianggap konstan atau nilainya 0, maka kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan sebesar 0,703.

   e. Jika koefisien regresi variabel In (insentif) meningkat 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka KK (kinerja karyawan) meningkat sebesar:

      = 0,703 + 0,840

      = 1,543, maka naik

      = 1,543 x 100%

      = 154,3%

      Koefisien bernilai positif, maka tidak terjadi hubungan yang berkesinambungan antara In dengan KK (Kinerja Karyawan) PT. Sinar Mitra Sepada (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

f. Jika koefisien regresi variabel Mt (motivasi) meningkat 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka KK (kinerja karyawan) meningkat sebesar:

= 0,703 + 0,241

= 0,944, maka naik

= 0,944 x 100%

= 94,4%

Koefisien bernilai positif, maka tidak terjadi hubungan yang berkesinambungan antara Mt (Motivasi) dengan KK (Kinerja Karyawan) PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

2. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai 0,228 atau 22,8% menunjukkan hubungan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan sebesar 0,228, artinya insentif dan motivasi mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 22,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 77,2 % (100% - 22,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.
3. Secara parsial (uji t), insentif memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,012 > 2,036), Artinya ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.
4. Secara parsial (uji t), motivasi memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,712 < 2,036), Artinya tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

5. Secara simultan (uji F), insentif dan motivasi memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (4,721 > 3,28), artinya ada pengaruh insentif dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan pesan-pesan yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang harus disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

   Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sebagai tujuan dan aplikasi teoritis, menambahkan pengetahuan penulis dibidang pemasaran dan aplikasi lainnya dalam kegiatan sehari-hari penulis.

2. Bagi Institusi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur di perpustakaan IAIN Padangsidimpuan serta dapat dijadikan bahan bacaan atau literatur untuk penelitian-penelitian selanjutnya bilamana perlu.

3. Bagi PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memajukan perusahaan kearah yang lebih baik pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER BUKU:

Ananta Wirakma Tungga, Dkk., *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

Anggiani, Sarfilianty. *Kewirausahaan Pola Pikir, Pengetahuan, Dan Keterampilan: Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana, 2018.

Ardana, Komang. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

Arifin, Noor. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: UNISNU PRESS, 2017.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Asnawi, Nur dan Mashyuri. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press, 2011.

Bambang Septiawan Dkk, *Motivasi Kerja dan Generasi Z teori dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing, 2020.

Batjo, Nurdin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur, 2018.

Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: Maghfirah Pusaka, 2016.

Fahmi, Irham. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.

Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Hendy Tannady. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert, 2017

Indahingwati, Asmara. *ManajemenSumberDayaManusia*. Scopindo: Media Pustaka, 2020.

Morrisan. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana, 2012.

Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertai Karya Ilmiah, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Media Group, 2011.

Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

Priyatno, Duwi. *Belajar Praktis Analisis Parametrik Dan Non Parametrik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media, 2012.

———. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: PT. CV Andi Offset, 2014.

Riyanto, Slamet. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020.

Sentot Imam W. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Siregar, Syofian. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2013, hlm. 17.

Siswandi. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011.

Soedarsono, Dewi K. *Sistem Manajemen Komunikasi*. Bandung: Simbiosa Rekatama Media, 2014.

Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2007.

Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2015.

Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana, 2010.

Torang, Syamsir. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Usman, Husaini. *Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Revisi Ke-Empat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

SUMBER LAIN:

Hasibuan, Abdul Nasser. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan" Jurnal *Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, Vol. 5, No. 1, Mei 2017.

Siregar, Budi Gautama. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan" dalam Jurnal *Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, Vol.3, No. 1, 2019.

Mustofa, Galaxy. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota)." dalam *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 7, No. 2, November 2018.

Wawancara dengan Ibu Pia Pinta Pangestu, Karyawan bagian Marketing PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan, Pada tanggal 06 Januari 2020, pukul 10:00 WIB.

Wawancara dengan Bapak Pesta Juanda Ginting, Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan, PadaTanggal 01 Juli 2020, Pukul 14:00 WIB.

CURRICULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama	:	Yuyun Setianingsih
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Tempat, tanggal lahir	:	Padangsidimpuan, 25Juni 1998
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Agama	:	Islam
Alamat Lengkap	:	Padangsidimpuan, Jalan Bakti Abri 2 Padangmatinggi, Kecamatan Padangsidimpuan Selatan, Kota Padangsidimpuan, Provinsi Sumatera Utara.
No. Hp	:	0823-6718-0960

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah	:	Retno Darminto
Pekerjaan	:	Wiraswasta
NamaIbu	:	Nurhaida
Pekerjaan	:	Ibu Rumah Tangga
Alamat Lengkap	:	Padangsidimpuan, Jalan Bakti Abri 2 Padangmatinggi, Kecamatan Padangsidimpuan Selatan, Kota Padangsidimpuan, Provinsi Sumatera Utara.

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2004-2010	:	SD Negeri 200105/7 Padangsidimpuan
Tahun 2010-2013	:	SMP Negeri 3 Kota Padangsidimpuan
Tahun 2013-2016	:	SMK Negeri 3 Kota Padangsidimpuan
Tahun 2016-2020	:	Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN Padangsidimpuan

PRESTASI AKADEMIK

IPK	:	3,42
Karya Tulis Ilmiah	:	Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan.
Motto Hidup	:	Jangan Biarkan hari Kemarin Merenggut Banyak Hal Hari Ini

.

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : H. Ali Hardana, S.Pd.,M.Si

Nidn : 2013018301

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan "

Yang disusun oleh:

Nama : Yuyun Setianingsih

Nim : 16 402 00191

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah (MB-1)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1. .....
2. .....
3. .....

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidimpuan, Juni 2020
Validator

H. Ali Hardana, S.Pd.,M.Si
NIDN: 2013018301

LEMBAR VALIDASI

ANGKET KINERJA KARYAWAN (Y)

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	**No Soal**		**V**	**VR**	**TV**
	(+)	**(-)**			
Kualitas kerja	1,2,3				
Ketetapan waktu	4,5,6				
Inisiatif	7,8				
kemampuan	9,10				

Catatan:

.....

.....

.....

.....

Padangsidimpuan, Juni 2020
Validator

H. Ali Hardana, S.Pd.,M.Si
NIDN: 2013018301

LEMBAR VALIDASI

ANGKET INSENTIF (X_1)

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	**No Soal**		**V**	**VR**	**TV**
	(+)	**(-)**			
kinerja	1, 2				
Lama kerja	3, 4				
Kebutuhan	5, 6				
Keadilan dan kelayakan	7, 8				

Catatan:

.....

.....

.....

.....

Padangsidimpuan, Juni 2020
Validator

<u>Ali Hardana, S.Pd.,M.Si</u>
NIDN: 2013018301

LEMBAR VALIDASI

ANGKET MOTIVASI (X_2)

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	**No Soal**		**V**	**VR**	**TV**
	(+)	**(-)**			
Rasa aman	1, 2				
Penghargaan	3, 4				
Sosial	5, 6				
Fisiologis	7, 8				

Catatan:

.....

.....

.....

.....

Padangsidimpuan, Juni 2020
Validator

H. Ali Hardana, S.Pd.,M.Si
NIDN: 2013018301

ANGKET (KUSIONER) PENELITIAN

Hal Kusioner Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/sdr/i Karyawan

Di PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS)

Cabang Padangsidimpuan

Assalamualaikum, wr. Wb

Dengan Hormat,

Dalam rangka melaksanakan penelitian Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Padangsidimpuan tentang **"Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan"** diperlukan data-data dan informasi yang mendukung penelitian, maka dengan ini saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/sdr/i Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Demikian atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/sdr/i berikan dalam mengisi lembar pertanyaan tersebut saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum, wr. wb

Hormat saya

Yuyun Setianingsih
Nim. 1640200191

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Jabatan :
5. Lama bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan cara memberi tanda check list (√) pada salah satu kolom berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Insentif (X_1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kinerja					
1.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan.					
2.	Kinerja Saya selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima					
	Lama kerja					
3.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan.					
4.	Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan.					
	Kebutuhan					
5.	insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari.					
6.	saya akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan saya terpenuhi.					
	Keadilan dan kelayakan					
7.	saya merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan.					
8.	Insentif yang diberikan kepada karyawan sudah cukup layak.					

2. Variabel motivasi (X_2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Rasa Aman					
1.	Perusahaan memberi perhatian terhadap jaminan sosial karyawan (yang berupa jaminan kesehatan).					
2.	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan (pemberian pensiun)					
	Penghargaan					
3.	Karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan.					
4.	Perusahaan memberi penghargaan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.					
	Sosial					
5.	Terdapat hubungan yang baik iterpersonal kerja Bapak/Ibu dengan atasan.					
6.	Hubungan Bapak/ibuk dengan sesama rekan sekerja terjalin dengan baik.					
	Fisiologis					
7.	Menurut saya terdapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) yang telah diberikan kepada perusahaan.					
8.	kondisi kebersihan diruangan kantor dalam kondisi bersih dan nyaman.					

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas kerja					
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.					
2.	Setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada.					
3.	Saya memiliki semangat dalam bekerja.					
	Ketetapan waktu					
4.	Anda masuk kerja tepat waktu.					
5.	Saya mempergunakan waktu secara maksimal dalam bekerja.					
6.	Dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.					
	Inisiatif					
7.	Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.					
8.	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan.					
	Kemampuan					
9.	Kesediaan anda dalam menerima tugas yang didelegasikan atasan.					
10.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan saya.					

Padangsidimpuan, , 2020

Responden

Tabel
Data Baku Jawaban Responden Pada Uji Coba Instrumen
Tentang insentif

Nomor Responden	Nomor Item Pernyataan								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Responden 1	4	4	4	4	4	4	5	5	34
Responden 2	4	4	4	4	3	4	4	5	32
Responden 3	3	3	4	4	3	3	3	5	28
Responden 4	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Responden 5	3	3	4	4	2	3	2	4	25
Responden 6	4	4	4	4	3	4	5	5	33
Responden 7	4	3	4	4	3	4	4	4	30
Responden 8	3	3	3	3	3	3	4	4	26
Responden 9	4	4	4	4	3	4	4	5	32
Responden 10	3	2	4	3	3	3	3	4	25
Responden 11	4	4	5	5	4	4	5	5	36
Responden 12	3	3	3	3	3	3	2	4	24
Responden 13	4	4	4	3	3	4	4	4	30
Responden 14	3	2	4	3	3	3	3	4	25
Responden 15	3	3	3	3	2	2	2	4	22
Responden 16	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Responden 17	5	5	5	5	3	4	5	5	37
Responden 18	4	3	4	4	3	4	3	4	29
Responden 19	4	3	4	4	4	4	4	4	31
Responden 20	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Responden 21	3	3	4	4	3	3	3	4	27
Responden 22	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Responden 23	4	4	4	4	3	4	4	5	32
Responden 24	4	4	5	5	3	4	4	5	34
Responden 25	3	3	3	3	2	2	2	4	22
Responden 26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Responden 27	4	4	4	4	4	4	3	4	31
Responden 28	3	3	4	4	3	3	3	4	27
Responden 29	4	4	4	4	3	4	4	4	31
Responden 30	4	3	4	4	3	4	3	4	29
Responden 31	3	3	4	4	3	3	4	4	28
Responden 32	4	3	4	4	3	4	4	4	30
Responden 33	4	4	4	4	3	4	4	5	32
Responden 34	4	4	4	4	3	4	4	5	32
Responden 35	4	4	5	4	3	4	3	5	32

Tabel
Data Baku Jawaban Responden Pada Uji Coba Instrumen
Tentang motivasi

Nomor Responden	Nomor Item Pernyataan								Total Skor
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	
Responden 1	4	5	5	5	5	5	4	5	38
Responden 2	5	4	4	4	3	4	3	4	31
Responden 3	4	4	4	4	4	5	4	3	32
Responden 4	3	4	3	3	4	4	3	3	27
Responden 5	5	5	5	5	4	5	5	5	39
Responden 6	5	5	5	5	3	4	4	5	36
Responden 7	5	5	5	5	3	5	3	5	36
Responden 8	5	4	4	3	4	4	3	4	31
Responden 9	4	4	3	5	4	5	3	5	33
Responden 10	4	4	4	5	5	3	3	3	31
Responden 11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Responden 12	3	4	4	3	5	3	4	4	30
Responden 13	5	5	5	4	5	4	5	5	38
Responden 14	5	4	5	4	5	3	4	5	35
Responden 15	4	4	4	3	4	5	4	4	32
Responden 16	3	4	4	4	4	3	5	4	31
Responden 17	5	5	4	4	4	5	4	3	34
Responden 18	4	3	4	5	5	3	5	4	33
Responden 19	4	3	4	5	4	4	4	4	32
Responden 20	4	3	4	5	3	5	5	4	33
Responden 21	4	4	4	4	3	3	4	4	30
Responden 22	4	5	4	5	4	5	3	4	34
Responden 23	4	4	3	4	5	4	5	4	33
Responden 24	4	4	4	3	3	4	4	4	30
Responden 25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Responden 26	3	5	3	5	4	4	4	5	33
Responden 27	5	4	5	4	5	5	4	4	36
Responden 28	4	5	3	4	5	4	5	4	34
Responden 29	5	5	5	5	5	5	4	4	38
Responden 30	4	4	4	4	5	4	4	5	34
Responden 31	4	5	3	4	4	3	4	3	30
Responden 32	5	5	4	5	4	4	5	4	36
Responden 33	3	4	4	5	4	4	4	5	33
Responden 34	4	5	4	4	5	5	5	5	37
Responden 35	5	4	3	4	5	4	4	4	33

Tabel
Data Buku Jawaban Responden Pada Uji Coba Instrumen
Tentang Kinerja Karyawan

No.Responden	Nomor Item Pernyataan										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Responden 1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
Responden 2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22
Responden 3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
Responden 4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	24
Responden 5	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	23
Responden 6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Responden 7	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
Responden 8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
Responden 9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 10	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	32
Responden 11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Responden 12	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	30
Responden 13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
Responden 14	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	31
Responden 15	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	23
Responden 16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
Responden 17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 18	4	2	2	3	2	4	3	4	2	2	28
Responden 19	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	30
Responden 20	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	27
Responden 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
Responden 24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
Responden 25	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	28
Responden 26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Responden 28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
Responden 29	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	28
Responden 30	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
Responden 31	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	29
Responden 32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 33	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
Responden 34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
Responden 35	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	27

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.788**	.835**	.736**	.686**	.445**	.543**	.461**	.757**	.709**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.007	.001	.005	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.788**	1	.946**	.786**	.832**	.383*	.642**	.420*	.857**	.823**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.023	.000	.012	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	.835**	.946**	1	.824**	.875**	.403*	.671**	.449**	.904**	.869**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.016	.000	.007	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.736**	.786**	.824**	1	.812**	.343*	.542**	.470**	.737**	.705**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.043	.001	.004	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	.686**	.832**	.875**	.812**	1	.450**	.684**	.489**	.833**	.832**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.007	.000	.003	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	.445**	.383*	.403*	.343*	.450**	1	.340*	.566**	.433**	.451**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.007	.023	.016	.043	.007		.045	.000	.009	.007	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	.543**	.642**	.671**	.542**	.684**	.340*	1	.693**	.742**	.735**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.045		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	.461**	.420*	.449**	.470**	.489**	.566**	.693**	1	.532**	.537**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.005	.012	.007	.004	.003	.000	.000		.001	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	.757**	.857**	.904**	.737**	.833**	.433**	.742**	.532**	1	.966**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.001		.000	.000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y10	Pearson Correlation	.709**	.823**	.869**	.705**	.832**	.451**	.735**	.537**	.966**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.001	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.844**	.917**	.951**	.846**	.906**	.535**	.784**	.636**	.945**	.927**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL.SKOR
X1.1	Pearson Correlation	1	.787**	.585**	.627**	.421*	.880**	.692**	.404*	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.000	.000	.016	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.787**	1	.460**	.595**	.276	.648**	.619**	.541**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.109	.000	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.585**	.460**	1	.801**	.378*	.608**	.503**	.504**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000	.025	.000	.002	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.627**	.595**	.801**	1	.372*	.604**	.561**	.504**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.028	.000	.000	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.421*	.276	.378*	.372*	1	.586**	.561**	.167	.600**
	Sig. (2-tailed)	.012	.109	.025	.028		.000	.000	.339	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X1.6	Pearson Correlation	.880**	.648**	.608**	.604**	.586**	1	.710**	.353*	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.038	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.692**	.619**	.503**	.561**	.561**	.710**	1	.468**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.005	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.404*	.541**	.504**	.504**	.167	.353*	.468**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.002	.002	.339	.038	.005		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL.SKOR	Pearson Correlation	.876**	.806**	.757**	.802**	.600**	.873**	.851**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL.SKOR
X2.1	Pearson Correlation	1	.303	.533**	.163	.010	.321	.019	.151	.580**
	Sig. (2-tailed)		.077	.001	.349	.955	.060	.913	.386	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.303	1	.230	.188	.095	.319	.070	.261	.560**

	Sig. (2-tailed)	.077		.184	.281	.588	.062	.689	.129	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.533**	.230	1	.268	.032	.268	.112	.419*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001	.184		.119	.855	.119	.521	.012	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.163	.188	.268	1	-.016	.238	.126	.367*	.547**
	Sig. (2-tailed)	.349	.281	.119		.926	.169	.469	.030	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.010	.095	.032	-.016	1	-.074	.305	.083	.344*
	Sig. (2-tailed)	.955	.588	.855	.926		.673	.075	.635	.043
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.321	.319	.268	.238	-.074	1	-.029	.221	.537**
	Sig. (2-tailed)	.060	.062	.119	.169	.673		.869	.202	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.019	.070	.112	.126	.305	-.029	1	.210	.427*
	Sig. (2-tailed)	.913	.689	.521	.469	.075	.869		.225	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	.151	.261	.419*	.367*	.083	.221	.210	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.386	.129	.012	.030	.635	.202	.225		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL.SKOR	Pearson Correlation	.580**	.560**	.664**	.547**	.344*	.537**	.427*	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.043	.001	.011	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	10

Uji Reliabilitas Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	8

Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	8

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.703	14.328		.049	.961		
	INSENTIF	.840	.279	.468	3.012	.005	.999	1.001
	MOTIVASI	.241	.338	.111	.712	.481	.999	1.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			INSENTIF	MOTIVASI	Unstandardized Residual
Spearman's rho	INSENTIF	Correlation Coefficient	1.000	.050	.056
		Sig. (2-tailed)	.	.776	.751
		N	35	35	35
	MOTIVASI	Correlation Coefficient	.050	1.000	-.013
		Sig. (2-tailed)	.776	.	.940
		N	35	35	35
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.056	-.013	1.000
		Sig. (2-tailed)	.751	.940	.
		N	35	35	35

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * INSENTIF	Between Groups	(Combined)	739.505	13	56.885	1.746	.124
		Linearity	306.937	1	306.937	9.422	.004
		Deviation from Linearity	432.568	12	36.047	1.107	.404
	Within Groups		684.095	21	32.576		
	Total		1423.600	34			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	416.100	11	37.827	.864	.585
		Linearity	12.789	1	12.789	1.292	.494
		Deviation from Linearity	403.311	10	40.331	.921	.532
	Within Groups		1007.500	23	43.804		
	Total		1423.600	34			

Analisi Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
INSENTIF	35	22	37	29.77
MOTIVASI	35	27	40	33.57
KINERJA	35	22	44	33.80
Valid N (listwise)	35			

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.68596199
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.083
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477[a]	.228	.180	5.861

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, INSENTIF

Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.703	14.328		.049	.961
	INSENTIF	.840	.279	.468	3.012	.005
	MOTIVASI	.241	.338	.111	.712	.481

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji F

ANOVA[a]

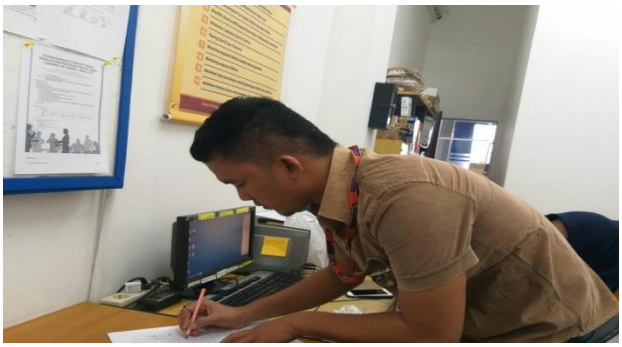
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.374	2	162.187	4.721	.016[b]
	Residual	1099.226	32	34.351		
	Total	1423.600	34			

a. Dependent Variable: KINERJA

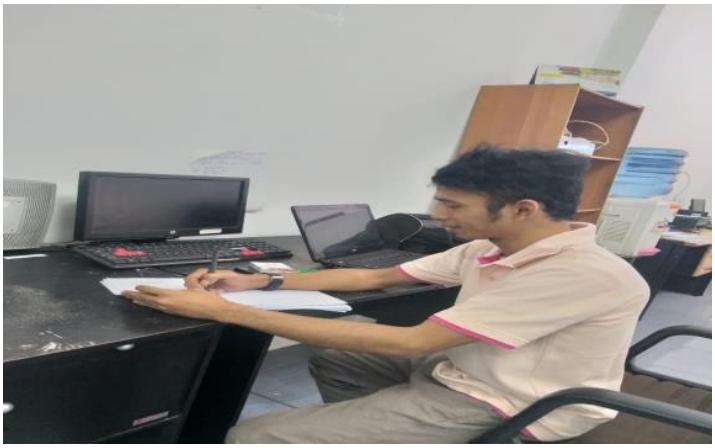
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, INSENTIF

DOKUMENTASI

Pengisian angket oleh Bapak Gunawan selaku Karyawan bagian spv Colection PT. SMS Finance Cabang Padangsidimpuan pada tanggal 25 Juni 2020



Pengisian angket oleh Bapak Zainul selaku Karyawan bagian Marketing PT. SMS Finance Cabang Padangsidimpuan 25 Juni 2020



Pengisian angket oleh Bapak Budi Pratama selaku Karyawan bagian Collection PT. SMS Finance Cabang Padangsidimpuan 25 Juni 2020

Pengisian angket oleh Ibu Sri Utami selaku Karyawan bagian Chasier PT. SMS Finance Cabang Padangsidimpuan 25 Juni 2020

Wawancara oleh Ibu Pia Pinta selaku Karyawan bagian Marketing PT. SMS Finance Cabang Padangsidimpuan 25 Juni 2020

Pengisian angket oleh Bapak Pesta Juanda selaku Karyawan bagian Spv Marketing PT. SMS Finance Cabang Padangsidimpuan 25 Juni 2020

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

omor : 419 /In.14/G.1/G.4b/PP.00.9/02/2020 12 Februari 2020
ampiran : -
erihal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

th, Bapak;
Fatahuddin Aziz : Pembimbing I
Adanan Murroh : Pembimbing II

engan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak bahwa berdasarkan asil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi ahasiswa tersebut di bawah ini :

ama : Yuyun Setianingsih
IM : 1640200191
rogram Studi : Ekonomi Syariah
udul Skripsi : Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan

ntuk itu diharapkan kepada Bapak sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam enyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

emikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

embusan :
ekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 903/In.14/G.1/G.4b/TL.00/03/2020 31 Maret 2020
Hal : **Mohon Izin Riset**

Yth; PT. Sinar Mitra Sepadan Cabang Padangsidimpuan.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama	: Yuyun Setianingsih
NIM	: 1640200191
Semester	: VIII (Delapan)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidimpuan. ".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

SMS Finance

omor :010/SDM.17.06/PDS/2020

mpiran :

fat :

erihal :

Padangsidimpuan, 15 Juni 2020

KEPADA YTH :

Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Jl. T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang

Di –

Padangsidimpuan.

Menindaklanjuti Surat Saudara 903/In.14/G.1/G.4b/TL.00/03/2020 tanggal 31 Maret 2020 Perihal Izin Riset di PT.Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Padangsidimpuan, maka dengan ini kami menyetujui Mahasiswa/Mahasiswi saudara untuk melaksanakan Riset di PT.Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Padangsidimpuan dan segala peraturan yang berlaku di PT.sinar Mitra sepada Finance harus dipatuhi.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

BRANCH MANAGER

PT SINAR MITRA SEPADAN
FINANCE

DARLIN GINTING

PT. SINAR MITRA SEPADAN FINANCE
Jl.Raja Inal Siregar Simpang 3 Sitamiang Kota Padangsidimpuan, Telp. (0634) 27159, 27169, Fax. (0634) 27122

SMS Finance

SURAT KETERANGAN

aya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Darlin Ginting
Nik	: PDS1206229
Jabatan	: Branch Manager
Unit	: PT. Sinar Mitra Sepadan Cabang Padangsidimpuan

engan ini menyatakan bahwa nama dibawah ini :

Nama	: Yuyun Setianingsih
Nim	: 1640200191
Semester	: VIII(Delapan)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dn Bisnis Islam

enar selesai melaksanakan Riset di PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Padangsidimpuan

ejak tanggal 25 Juni 2020 sampai dengan 02 Juli 2020 di PT.Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang adangsidimpuan.

emikian surat keterangan ini kami sampaikan dengan sesungguhnya, agar dapat dipergunakan eperlunya.

Padangsidimpuan, 02 Juli 2020

Yang menandatangani

Branch Manager

PT SINAR MITRA SEPADAN FINANCE

Darlin Ginting

PT. SINAR MITRA SEPADAN FINANCE
Jl.Raja Inal Siregar Simpang 3 Sitamiang Kota Padangsidimpuan, Telp. (0634) 27159, 27169, Fax. (0634) 27122

UN

LITY REPORT

5%	7%	2%	17%
RITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

Y SOURCES

Submitted to IAIN Padangsidimpuan Student Paper	11%
repository.bsi.ac.id Internet Source	2%
repository.fe.unj.ac.id Internet Source	2%

e quotes	On	Exclude matches	< 2%
e bibliography	On		