

PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, UPAH LEMBUR, DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BARBERBOX PUTRANZA INDONESIA)

Oleh :

Krisna Sudjana, SE, MM

Veni Marlina Swuezy, SE

ABSTRAK

Bisnis saat ini sedang mengalami tingkat persaingan yang semakin ketat. Perusahaan berlomba-lomba memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat agar dapat bertahan di dunia persaingan bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan suatu faktor pendorong. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Sistem Penggajian, Upah Lembur dan Insentif Finansial terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia.

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Adapun sampel tersebut berjumlah 60 responden. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 97,80% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Sistem Penggajian, Upah Lembur dan Insentif Finansial sedangkan sisanya 2,20% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan Sistem Penggajian, Upah Lembur dan Insentif Finansial secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia.

ABSTRACT

The increasing amount of service industry in Indonesia has been tightneed up the competition for the business. Many companies aimed the trust from their customers by improving the hospitality to keep doing their competition on the market. Chose the right trigger from some main factors will gain the employee's performance to get the task done. The main purpose of this research is to knowing and analyzing the payroll system, overtime wages and financial incentive from PT. Barberbox Putranza Indonesia.

The type of reasearch itself implemented by collecting the data questionnaire. The method of the research is quantitative whereas the analysis technique has been carried out in this research by using multiple linear regressions analysis. The sampling method used is purposive sampling. The sample which is used in this research are 60 respondens. Regression test result showed that 97,80% employees performance factors can be explained by payroll system variable, overtime wages and financial incentive while the remaining 2,20% is explained by other factors not examined in this study. The esistence of F test showed that simultaneously the payroll system, overtime wages and financial incentives variable simultaneously have a positive and significant affect on employees performance. The result of t test showed that the partially these variables have positive and significant effect on employees performance of PT. Barberbox Putranza Indonesia.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bisnis saat ini sedang mengalami tingkat persaingan yang semakin ketat, perusahaan yang tidak berani membuat perubahan dan berinovasi akan kalah bersaing di pasar. Suatu organisasi atau perusahaan, baik swasta nasional maupun swasta asing berusaha untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang sudah berdiri sebelumnya. Mereka berlomba-lomba memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat agar dapat bertahan di dunia persaingan bisnis.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja yang bagus dapat menunjang produktivitas perusahaan sehingga menjadi efektif. Agar gaji dapat diterima sesuai dengan hak karyawan dan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, maka perusahaan atau lembaga membutuhkan sistem dan prosedur yang baik. Salah satu bentuk sistem dan prosedur yang harus diterapkan adalah adanya sistem penggajian untuk membantu melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah upah lembur. Upah lembur akan sangat mempengaruhi sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan dedikasi, loyalitas dan prestasi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Dengan menghargai karyawan maka karyawan pun akan bekerja dengan sepenuh hati, sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan dengan sangat baik dan target laba pun bisa tercapai dengan optimal.

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Melihat arti pentingnya sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial yang mempunyai hubungan baik antara karyawan dan perusahaan, PT. Barberbox Putranza Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Dalam kegiatan operasionalnya, PT. Barberbox Putranza Indonesia menerapkan sistem penggajian yang baik, pemberian upah lembur dan pemberian insentif kepada karyawan yang dinilai berprestasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan-permasalahan organisasi di atas, maka dipilih judul **“Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur dan Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Barberbox Putranza Indonesia)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, pada kesempatan ini akan diteliti bagaimana karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia tetap bersedia bekerja memberikan pelayanan yang optimal terhadap pelanggan. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah sistem penggajian secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia?
2. Apakah upah lembur secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia?
3. Apakah insentif finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia?
4. Apakah sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pengaruh sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah sistem penggajian secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah upah lembur secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah insentif finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah secara simultan sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia.

- a. Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan “*need*” dapat mendorongnya mencapai sasaran.
 - b. Pengakuan (*recognition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang telah dicapai.
 - c. Tanggungjawab (*responsibility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggungjawab dibidang pekerjaan yang ditangani.
 - d. Kemajuan (*advancement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.
 - e. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
 - f. Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.
2. Teori Motivasi ERG (*Existence, Related dan Growth*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang berargumen bahwa ada 3 kelompok kebutuhan inti (Mangkunegara, 2013:98). Tiga kebutuhan inti tersebut yaitu:

- a. *Existence needs* (eksistensi)
Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja.
- b. *Relatedness needs* (keterhubungan)
Hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antara pribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain.
- c. *Growth needs* (pertumbuhan)
Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Herzberg berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan intrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor intrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Menurut Notoatmodjo (2009:119), motivasi seseorang akan ditentukan motivatornya, meliputi:

2.1.1. Sistem Penggajian

Mulyadi (2001:391) menyatakan sistem penggajian adalah sistem pembayaran atas jasa yang diserahkan oleh karyawan yang bekerja sebagai manajer atau kepada karyawan yang gajinya dibayarkan bulanan, tidak tergantung dari jumlah jam atau hari kerja jumlah produk yang dihasilkan. Sistem penggajian merupakan fokus yang utama, karena merupakan salah satu komponen yang terbesar dan terpenting dalam sistem informasi akuntansi. Sistem penggajian harus dirancang sesuai dengan peraturan pemerintah dan sesuai dengan kebutuhan informasi manajemen.

1. Jaringan Prosedur yang Membentuk Sistem Penggajian

Dalam hal sistem penggajian perusahaan terdiri dari jaringan prosedur sebagai berikut (Mulyadi, 2001:385):

- a. Prosedur pencatatan waktu hadir.
Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan. Pencatatan waktu hadir ini diselenggarakan oleh fungsi pencatat waktu dengan menggunakan daftar hadir pada pintu masuk kantor administrasi atau pabrik.
- b. Prosedur pembuatan daftar gaji.
Dalam prosedur ini fungsi pembuatan daftar gaji karyawan. Data yang dipakai sebagai dasar pembuatan daftar gaji adalah surat-surat keputusan mengenai pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, pemberhentian karyawan, penurunan pangkat, daftar gaji bulan sebelumnya dan daftar hadir.
- c. Prosedur distribusi biaya gaji.
Dalam prosedur distribusi biaya gaji dan biaya tenaga kerja di distribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.
- d. Prosedur pembayaran gaji.
Prosedur pembayaran gaji melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek guna pembayaran gaji.

Fungsi keuangan kemudian menggunakan cek tersebut ke bank dan memasukkan uang ke amplop gaji.

2.1.2. Upah Lembur

Upah Lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukannya. Waktu lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no. 102/MEN/VI/2004).

1. Indikator Upah Lembur

Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah lembur, adapun indikatornya dibagi menjadi empat:

- a. Membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.
- b. Membayar upah lembur.
- c. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya. Waktu istirahat ini harus mengacu pada ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang menetapkan bahwa "Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja".
- d. Memberikan makan dan minum sekurang-kurangnya 1.400 (seribu empat ratus) kalori apabila kerja lembur 3 (tiga) jam atau lebih. Pemberitahuan makanan tidak boleh diganti dengan uang, hal ini dimaksudkan agar kesehatan pekerja dapat tetap terpelihara.

2.1.3. Insentif

Insentif adalah suatu bentuk motivasi atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (Mangkunegara, 2009:89). Dengan demikian insentif yang diberikan oleh organisasi dimaksudkan sebagai suatu alat yang dapat memberikan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan tetap berprestasi dalam pekerjaannya. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila dalam dirinya terbentuk motivasi dan diimbangi dengan gairah kerja, sehingga bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

1. Proses Pemberian Insentif

Menurut Siagian (2015:268-273) proses pemberian insentif dapat dibagi menjadi dua yaitu, proses pemberian insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada sistem pemberian insentif tingkat individual adalah:

a. *Piecework*

Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif financial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.

b. Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Sistem insentif lain yang lumrah adalah pemberian komisi. Para karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas.

d. Kurva “Kematangan”

Dalam praktek penggunaan kurva ini dilakukan apabila ada tenaga professional yang karena masa kerja dan golongan

pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi. Jika kurva tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja mereka lebih besar dari prestasi kerja “normal”, kepada mereka diberikan insentif tertentu.

e. Insentif Bagi Eksekutif

Sistem insentif apapun yang ditetapkan bagi para eksekutif yang jelas ialah bahwa sistem tersebut dikaitkan dengan prestasi organisasi, bukan atas prestasi karyawan atau satuan kerja tertentu saja.

Yang termasuk proses pemberian insentif tingkat kelompok adalah :

a. Rencana Insentif Produksi

Para karyawan secara kelompok didorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan iming-iming bahwa jika kelompok kerja mampu melampaui target produksi normal, kepada mereka akan diberikan bonus.

b. Rencana Bagi Keuntungan

Dari namanya sudah terlihat bahwa sistem insentif ini berarti bahwa organisasi, dalam hal ini organisasi niaga, membagikan keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada para pekerjanya.

c. Rencana Pengurangan Biaya

Bentuk insentif lain yang banyak diterapkan ialah pembagian hasil penghematan yang dapat diwujudkan oleh para karyawan.

2. Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010:156), adapun indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan:

a. Insentif Material

1) Insentif dalam bentuk uang:

- a) Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.
- b) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.
- c) *Profit share* pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana

dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap peserta.

- d) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
 - 1) Pensiun
 - 2) Pembayaran kontraktual setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
- 2) Insentif dalam bentuk jaminan sosial: insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk sosial ini antara lain:
 - a) Pembuatan rumah dinas.
 - b) Pengobatan secara cuma-cuma.
 - c) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji.
 - d) Biaya pindah.
 - e) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.
- b. Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:
 - 1) Pemberian gelar (*title*) secara resmi.
 - 2) Pemberian tanda jasa atau medali.
 - 3) Pemberian piagam penghargaan.
 - 4) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi.
 - 5) Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil dan sebagainya).

2.1.4. Kinerja Karyawan

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Siagian (2002:248) kinerja adalah kinerja merupakan proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

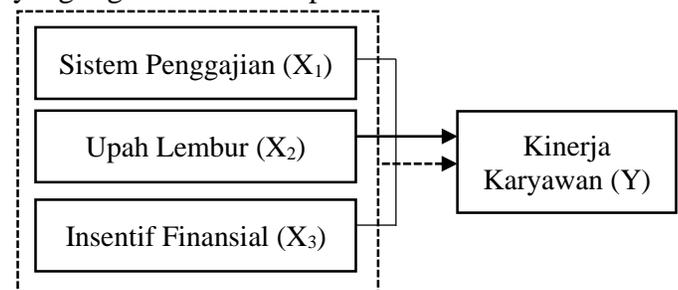
1. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing- masing.
- c. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2. Kerangka Konseptual

Di bawah ini adalah kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini



2.3. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka konseptual yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1
H₁: Sistem Penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis 2
H₂: Upah lembur berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis 3
H₃: Insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Hipotesis 4
H₄: Sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Barberbox Putranza Indonesia pada bulan April 2019 sampai dengan Juni 2019.

3.2. Jenis dan Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2015:6).

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2015:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Populasi menurut Arikunto (2013:173) adalah keseluruhan subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan yang bekerja dilapangan sebagai kapster PT. Barberbox Putranza Indonesia.

Sejalan dengan pengertian populasi, banyak juga ahli yang mendefinisikan pengertian tentang sampel. Sugiyono (2015:81) mengatakan bahwa:

”Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).”

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Hal ini berarti bahwa sampel mewakili populasi. Guna menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus pengambilan sampel menurut Taro Yamane atau yang lebih dikenal dengan istilah Rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel

N = Populasi

d² = Presisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 10%).

Dengan demikian maka jumlah sampel yang diambil sebanyak:

$$n = \frac{150}{150 \times (0.1)^2 + 1} = 60 \text{ responden}$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia untuk digunakan sebagai sumber data serta memenuhi 3 kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan yang telah melalui masa kerja 3 bulan.
2. Karyawan yang mempunyai waktu lembur melebihi 10 jam dalam 1 bulan.
3. Karyawan yang sudah pernah mendapatkan insentif.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2015:137) menyatakan bahwa: “Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan realibilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.”

Selanjutnya perlu penulis sampaikan bahwa dalam melakukan penelitian ini penulis mengumpulkan data primer yaitu data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus (Sunyoto, 2014:28). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat pertanyaan yang akan dibagikan kepada responden selaku objek penelitian. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah disiapkan.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan

sebelumnya. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Intersep
- b_{1...b₃} = Koefisien regresi
- X₁ = Sistem penggajian
- X₂ = Upah lembur
- X₃ = Insentif finansial
- e = Standar error

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian secara terperinci penulis sampaikan dibawah ini meliputi uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik baik uji normalitas, uji multikolinieritas maupun uji heteroskedastisitas,serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simlutan, koefisien determinasi, serta uji parsial.

4.1.1. Uji Kualitas Data

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan yang digunakan valid dan reliabel atau tidak, seperti terlihat pada tabel-tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Uji Validitas Sistem Penggajian

NO	PERTANYAAN	r _{hitung}	SIMPULAN
1	Perusahaan sudah melakukan pencatatan waktu hadir sesuai prosedur.	0,381	Valid
2	Perusahaan sudah melakukan pencatatan waktu kerja sesuai prosedur.	0,472	Valid
3	Perusahaan sudah melakukan pembuatan daftar gaji dan upah sesuai prosedur.	0,660	Valid
4	Perusahaan sudah melakukan pendistribusian biaya gaji dan upah sesuai prosedur.	0,586	Valid
5	Perusahaan sudah melakukan pembayaran biaya gaji dan upah sesuai prosedur.	0,659	Valid

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,3 sehingga semua item pertanyaan tentang variabel sistem penggajian tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.2. Uji Validitas Upah Lembur

NO	PERTANYAAN	r _{hitung}	SIMPULAN
1	Upah lembur yang layak dapat meningkatkan kinerja.	0,484	Valid
2	Upah lembur yang diterima telah memadai.	0,571	Valid
3	Tambahan upah lembur yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja.	0,603	Valid
4	Upah lembur yang diberikan perusahaan tempat anda bekerja telah sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.	0,654	Valid
5	Anda merasa terbebani atau keberatan dalam menjalankan kerja lembur.	0,670	Valid

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,3 sehingga semua item pertanyaan tentang variabel upah lembur tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.3. Uji Validitas Insentif Finansial

NO	PERTANYAAN	r _{hitung}	SIMPULAN
1	Bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan.	0,477	Valid
2	Besarnya komisi yang diberikan perusahaan mampu memotivasi dalam bekerja dengan semangat.	0,553	Valid
3	Pemberian tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan mampu memotivasi anda bekerja dengan semangat.	0,651	Valid
4	Kepedulian instansi dengan memberikan kebijakan cuti tahunan tetap mendapatkan gaji mampu memotivasi untuk bekerja dengan semangat.	0,504	Valid
5	Pemberian tunjangan hari raya mampu memotivasi untuk bekerja dengan semangat.	0,473	Valid

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,3 sehingga semua item pertanyaan tentang variabel insentif finansial tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	r _{hitung}	SIMPULAN
1	Karyawan tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan sedang tidak ada di tempat.	0,455	Valid
2	Saya menggunakan pengetahuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,410	Valid
3	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan.	0,389	Valid
4	Sebagai karyawan saya menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.	0,537	Valid
5	Karyawan sebaiknya melakukan hal-hal yang kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap pekerjaan yang diberikan.	0,539	Valid
6	Saya membuat perencanaan kerja ketika diberikan pekerjaan oleh pimpinan perusahaan.	0,565	Valid
7	Kerjasama dalam satu tim sangat dibutuhkan dalam perusahaan.	0,677	Valid

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,3 sehingga semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Adapun hasil uji reliabilitas keempat variabel tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

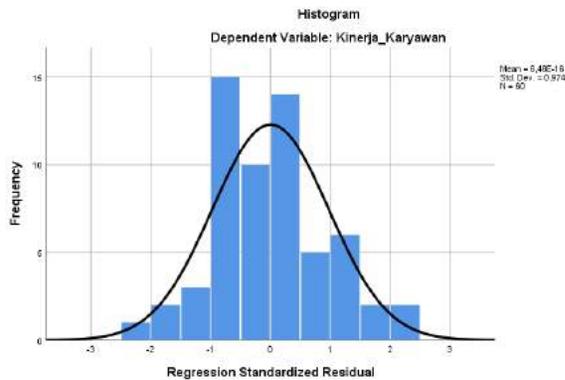
Tabel 4.5. Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN
1	Sistem Penggajian	0,769	Reliabel
2	Upah Lembur	0,805	Reliabel
3	Insentif	0,760	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,778	Reliabel

Semua nilai Cronbach α diatas 0,6 sehingga semua item pertanyaan dinyatakan reliabel.

4.1.2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas. Hasilnya penulis sampaikan dibawah ini.



Gambar 4.1. Uji Normalitas

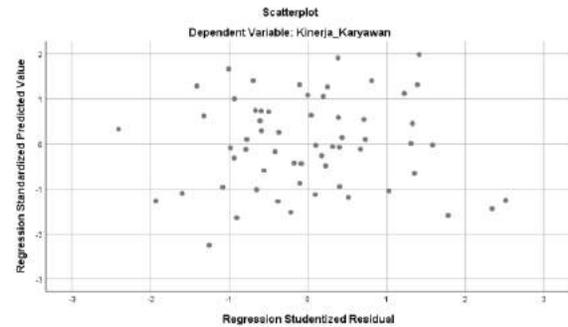
Grafik di atas memperlihatkan bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 4.6. Uji Multikolinieritas

VARIABEL	TOL.	VIF
Sistem Penggajian	0,989	1,012
Upah Lembur	0,297	3,370
Insentif	0,297	3,365

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF-nya dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Uji selanjutnya yaitu Uji Heteroskedastisitas, seperti terlihat pada gambar.



Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.1.3. Uji Hipotesis

Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

Tabel 4.7. Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,325	,778		1,704	,094
Sistem_Penggajian	,060	,029	,040	2,034	,047
Upah_Lembur	,444	,046	,341	9,596	,000
Insentif_Finansial	,836	,043	,690	19,457	,000

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier bergandanya, sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,325 + 0,060 \text{ Sistem Penggajian} + 0,444 \text{ Upah Lembur} + 0,836 \text{ Insentif Finansial} + e$$

Yang berarti bahwa:

- a. Nilai a sebesar 1,325
Konstanta sebesar 1,325 menunjukkan bahwa jika sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial nilainya nol, maka kinerja karyawan akan sebesar 1,325.
- b. Nilai X_1 sebesar 0,060
Menunjukkan jika sistem penggajian meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,060 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
- c. Nilai X_2 sebesar 0,444
Menunjukkan jika upah lembur meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,444 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
- d. Nilai X_3 sebesar 0,836
Menunjukkan jika insentif finansial meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,836 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Tabel 4.8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1226,377	3	408,792	873,528	,000 ^b
	Residual	26,207	56	,468		
	Total	1252,583	59			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 873,528. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,700. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 873,528 >$ dari $F_{tabel} = 2,700$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia.

Tabel 4.9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,989 ^a	,979	,978	,684

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,978 atau 97,8%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 97,8% sedangkan sisanya sebesar 2,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Tabel 4.10. Hasil Uji t

VARIABEL	t_{hitung}	Sign.	KESIMPULAN
Sistem Penggajian	2,034	0,047	Berpengaruh Positif
Upah Lembur	9,596	0,000	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Insentif Finansial	19,457	0,000	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) yaitu 1,980. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia karena $t_{hitung} (2,034) >$ $t_{tabel} (1,980)$ serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- b. Secara parsial upah lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia karena $t_{hitung} (9,596) >$ $t_{tabel} (1,980)$ serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- c. Secara parsial insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia karena $t_{hitung} (19,457) >$ $t_{tabel} (1,980)$ serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

4.2. Pembahasan

Sesuai dengan hasil uji yang telah dilakukan dari ketiga variabel independen yang digunakan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia. Variabel sistem penggajian secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa sistem penggajian sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sistem penggajian digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian PT. Barberbox Putranza Indonesia sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para karyawan karena telah memenuhi prosedur yang dibuat oleh perusahaan.

Selanjutnya, untuk variabel upah lembur secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upah lembur mempengaruhi sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan dedikasi, loyalitas dan prestasi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Dengan menghargai karyawan maka karyawan pun akan bekerja dengan sepenuh hati, sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan dengan sangat baik dan target laba pun bisa tercapai dengan optimal. Hal ini menunjukkan bahwa upah lembur yang dibayarkan dan diterima karyawan telah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan.

Kemudian, variabel insentif finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa insentif finansial yang telah diberikan perusahaan mampu memotivasi karyawan untuk memberikan

kinerja yang lebih baik untuk perusahaan. Dengan pemberian insentif finansial yang layak kepada karyawan, sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan karyawan diharapkan dapat membuat karyawan bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa meningkat.

PT. Barberbox Putranza Indonesia mempunyai target kenaikan kuantitas setiap bulannya sebesar 10%. Dilihat dari data yang didapat, kenaikan kuantitas menaik setiap bulannya antara 5% sampai 10%. Kenaikan ini didukung dengan sistem penggajian yang sudah sesuai prosedur, upah lembur sesuai dengan yang diharapkan dan pemberian insentif finansial yang layak kepada karyawan. Semakin menarik insentif yang didapat semakin berpengaruh pula kinerja karyawan untuk membantu menaikkan kinerja keuangan perusahaan. Sesuai dengan yang sudah dijelaskan di awal, PT. Barberbox Putranza Indonesia memberikan *reward* setiap 6 bulan kepada karyawan yang memiliki kuantitas potong terbanyak disetiap cabangnya. Hal ini membuat setiap kapster berlomba-lomba dalam bekerja dengan menaikkan kuantitas sebanyak-banyaknya agar memperoleh hasil kuantitas paling tinggi dan mendapatkan *reward* tersebut. Dengan memberikan insentif kepada pegawai maka perusahaan dapat mencapai tujuannya yaitu memperoleh laba yang maksimal.

Dengan meningkatnya kinerja karyawan meningkat pula kinerja keuangan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan baik secara finansial maupun secara kuantitas. Hal ini ditunjukkan dari bertambahnya cabang setiap tahun, bertambahnya kapster yang ingin bergabung di setiap bulan, serta pemegang saham yang ingin berinvestasi di PT. Barberbox Putranza Indonesia.

Disamping itu guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling

dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Unstandardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.13, Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Unstandardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel insentif finansial yaitu sebesar 0,836 yang berarti bahwa variabel insentif finansial merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1. Simpulan

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara serempak sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia.
2. Secara parsial sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia.
3. Secara parsial upah lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia.
4. Secara parsial insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa PT. Barberbox Putranza Indonesia sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Oleh sebab itu, PT. Barberbox Putranza Indonesia harus tetap mempertahankan kinerja karyawannya, karena PT. Barberbox Putranza Indonesia adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan kinerja karyawan adalah kunci dari keberhasilan dan kekuatan suatu perusahaan.
2. Agar sistem penggajian dapat diterima sesuai dengan hak karyawan dan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, maka perusahaan atau lembaga membutuhkan sistem dan prosedur yang baik. Untuk itu PT. Barberbox Putranza Indonesia diharapkan dapat meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dan pendidikan sehingga dapat mengoptimalkan peranan sistem penggajian dalam menunjang ketepatan penerimaan gaji karyawan di perusahaan. Dan meningkatkan pengawasan untuk seluruh karyawan bagian penggajian, agar menghindari kesalahan dimana karyawan tidak menerima jumlah seharusnya ataupun tidak tepat pada waktunya.
3. Dilihat dari besarnya nilai *Unstandardized Coefficient Beta* yang memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai paling besar adalah variabel insentif finansial yaitu sebesar 0,836 yang berarti bahwa variabel insentif finansial merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Barberbox Putranza Indonesia maka diharapkan insentif finansial PT. Barberbox Putranza Indonesia kedepannya dibuat lebih bervariasi dan menarik disesuaikan dengan prestasi karyawan agar dapat memotivasi kinerja

karyawan dan karyawan merasa puas atas timbal balik yang sudah dilakukan untuk perusahaan.

4. Pada penelitian selanjutnya agar dilakukan penambahan variabel lain diluar sistem penggajian, upah lembur, dan insentif finansial, serta diteliti pada perusahaan yang lebih besar dan meneliti dengan jumlah responden yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fatimah, S. (2018). *Pengaruh sistem penggajian, upah lembur dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store. STIE Gici Business School*. Skripsi.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, IGN. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE Satya Dharma Singaraja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 Pasal 8. *Tentang Perhitungan Upah Lembur*. Jakarta: Depnaker RI.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningsih. I. C. (2017). *Pengaruh upah lembur dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____ (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Permana, D. P. (2015). *Pengaruh sistem penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampurna Motor*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Volume. 4 Nomor. 12 (2015).
- Romney, Marshall B., dan Paul John Steinbart. (2003). *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 9. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, P. Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeherman, Bonnie dan Marion Pinontoan. (2008). *Designing Information System*. Yogyakarta: Elex Media Komputindo.
- Subiyanto, M. (2016). *Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. ISSN: 2355-5408. Volume 4. Nomor 3. 2016: 698-712.

- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Kedua Puluh Dua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). Sistem Akuntansi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- _____ (2016). Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. (2014). Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen. Yogyakarta : CAPS.
- Unaradjan, D. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Wahid, M. (2015). Pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. Bprs Sukowati. Institut Agama Islam Negeri (IAIN). Skripsi.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.