Relationship Analysis Of The Payroll System With The Performance Of Sales Employees In PT. Multi Garmen Jaya

Esa Cahyaningati and Muhammad Arif

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Narotama Surabaya

Email autor: muchamad.arif@narotama.ac.id

Abstract

The problem in this study is whether there is a significant relationship between the recitation system and employee performance at PT Multi Garmen Jaya. The purpose of this study was to determine the relationship between the recitation system and employee performance at PT Multi Garmen Jaya. This research was conducted on employees of the sales force of PT Multi Garmen Jaya. Which was done by formulating hypotheses to answer the problems formulated in the statement? The sample used was 60 respondents, the type of data needed (quantitative), the data collection method (primary). Data collection techniques are (observation and questionnaires). The sampling method uses the entire employee. The research instrument test used the validity test, reliability test, and cross-tab chi-square test. Testing the validity, reliability, and chi-square crosstab were carried out using the SPSS 16.0 program. by producing a level of bonus relationship (X1) with employee performance (Y) of, 000 with a significance level of <0.05 . The relationship between overtime (X2) and employee performance (Y) is 000-, 001 with a significance level of <0.05 , while the relationship between incentives (X3) and employee performance (Y) is 000 with a significance level of <0.05 . Based on the hypothesis testing conducted, it can be seen that bonuses have a significant and significant relationship with employee performance. Overtime has a significant and significant relationship with employee performance, while incentive has a significant and significant relationship with employee performance.

Keyword:

Bonuses, Overtime, Incentives, Employee Performance

1. Pendahuluan

Tenaga kerja adalah faktor penting dalam proses produksi. Akan tetapi dalam memandang definisi tenaga kerja sendiri, terdapat dua pandangan (kubu) yang berbeda dan saling menegasikan antara keduanya. Pihak pengusaha di satu sisi dan pekerja di sisi lainnya. Hal yang menjadi perdebatan salah satunya adalah tentang upah atau yang sering diperdebatkan yakni mengenai upah minimum. Perbedaan pendapat antara dua kubu tersebut tentang upah minimum bukanlah suatu isu baru. Perbedaan pendapat ini dapat dilihat dari perselisihan antara kelompok serikat pekerja yang menghendaki kenaikan upah minimum yang signifikan, sementara kelompok pengusaha melihat bahwa tuntutan ini bertentangan dan tidak kompatibel dengan upaya pemerintah mendorong pemulihan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Krisis ekonomi yang telah menjatuhkan Indonesia dari tingkat negara berpendapatan menengah menjadi negara ke pendapatan rendah dengan dampak pada meningkatnya jumlah penduduk miskin dan pengangguran. Oleh karena hal tersebut seperti yang tercantum dalam arah ekonomi kebijakan kerangka Ekonomi Indonesia baru, dalam jangka pendek sasaran kebijakan adalah mempercepat pemulihan ekonomi dengan melakukan upaya mengatasi masalah kemiskinan dan pengangguran..

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

Apakah kualitas Bonus (X1), Lembur (X2), Insentif (X3) memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Multi Garmen Jaya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Sistem Penggajian

Sistem penggajian adalah Imbalan kerja(gaji) yang di berikan untuk karyawan Tujuan pengelolaan sistem imbalan yang pantas di dalam suatu organisasi adalah untuk dapat mempertahankan sumberdaya manusia yang berkualitas. Para ahli umumnya membagi imbalan menjadi dua kelompok, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik adalah imbalan yang bersumber dari diri para karyawan sendiri, seperti penyelesaian

tugas, prestasi, otonomi, dan perkembangan pribadi. Sedangkan imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal Menurut Chase dan Aguilano (1995) .

2.2.Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Suharsimi Arikunto, 2002:64) Berdasarkan latar belakang yang sudah di paparkan di atas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Diduga ada hubungan antara sistem penggajian (pemberian bonus) dengan kinerja karyawan”.
2. Diduga ada hubungan antara sistem penggajian (pemberian uang lembur) dengan kinerja karyawan”.
3. Diduga ada hubungan antara sistem penggajian (pemberian insentif) dengan kinerja kerja karyawan”

3.METODE PENELITIAN

3.1.Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini sampel diambil dari jumlah populasi yaitu karyawan bagian pemasara PT. Multi Garmen Jaya, banyaknya karyawan pemasaran sebesar 60 karyawan dan di pimpin oleh SC(Spv Counter) bagian pemasaran. Menurut Suprpto (1998:4) sampel adalah” sebagian dari objek atau elemen populasi”. Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar maka seluruh anggota populasi yang berjumlah 60 karyawan di pilih sebagai sampel dengan demikian tehnik penentuan sampel yang di gunakan adalah tehnik sensus.

3.2.Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data yang akan di gunakan dalam penelitian ini yaitu melalui:

1. Studi kepustakaan(*library research*). Penelitian di kerjakan dengan memahami buku literature dan sumber lain di perpustakaan dan sesuai dengan teori dan di gunakan menyelesaikan masalah yang terkait dengan pembahasan.
2. Studi lapangan(*field research*). Penelitian di lakukan dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung data terhadap objek guna memperoleh data yang diperlukan dengan tehnik sebagai berikut:
 - a. Kuesioner. Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pernyataan yang berisi pilihan dengan skor tertentu. Pada hasil kuesioner ini jawaban akan dilakukan uji validitas dan uji realibilitas.
 - b. Observasi. Yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yang mendukung perolehan data terkait dengan masalah yang diteliti. Pertimbangan menggunakan metode observasi adalah untuk melengkapi data yang tidak dapat diperoleh dari wawancara dan kuesioner..

Dalam penelitian ini pengukuran di indikator dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berdasar skala likert yang menggunakan skor 1 sampai 5. Tehnik penilaian adalah satu dimensi dari konsep di terjemahkan kedalam serangkaian pernyataan, yang kemudian responden diminta untuk menjawab pernyataan tersebut. Setiap alternatif jawaban kuesioner untuk seluruh indikator diberi skor penilaian dengan ketentuan sebagai berikut:

- Nilai 5 = sangat setuju
- Nilai 4 = setuju
- Nilai 3 = cukup setuju
- Nilai 2 = tidak setuju
- Nilai 1 = sangat tidak setuju

3.3.Variabel dan Definisi Operasional

3.3.1.Bonus

Menurut Gany desser (1995:411) Upah tambahan di luar gaji atau upah sebagai insentif kerja hadiah dan juga gaji yang upah ekstra yang dibayarkan kepada karyawan indikator variabel ini yaitu:

1. Berupa Keuntungan (barang)
2. Berupa Perolehan uang (Cash)
3. Apresiasi bagi pencapaian target tinggi(liburan)
4. SPT bintang dan SPT plus(uang)
5. Perpanjangan kontrak

3.3.2. Lembur

Menurut Friesche Indah Novitasary (2013) Lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi. Variabel dalam penelitian ini yaitu

1. Lembur Panjang
2. Lembur Pendek

3. Lembur Resmi
4. Lembur cuti
5. Lembur off

3.3.3. Insentif

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001: 117) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Variabel penelitian ini adalah:

1. Insentif Uang
2. Insentif barang
3. Lingkingan yang baik
4. Tempat kerja partisipatif
5. Team yang solid

3.3.4. Kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2002) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator variabel ini adalah:

1. Kualitas Kinerja Karyawan yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang tenaga pemasaran bias dikatakan berkualitas apabila dalam kinerjanya tidak pernah mendapat koplain dari pelanggan, tepat waktu dan dalam pelayanan selalu ramah dan yang paling terpenting dalam pokok pembahasan adalah saat dalam situasi apapun dapat mencapai target yang ditetapkan oleh kantor perwakilan.
2. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
5. Kuantitas kerja. Kemampuan seorang tenaga kerja yang dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar target yang telah ditentukan.

3.4. Teknik Analisis Data

3.4.1. Uji Validitas

Yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan dan kesahihan pada suatu instrumen penelitian (Arikunto, 2010). Instrumen yang sudah valid bisa diartikan menjadi alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang sudah valid. Valid berarti instrumen tersebut sudah dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2012).

Jadi, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2542) maka indikator-indikator tersebut dinyatakan valid. Dan juga sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,2542) maka indikator-indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Pembuktian validitas variabel Bonus (X1), Lembur (X2), Insentif (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat melalui tabel-tabel sebagai berikut :

Pada tabel di bawah bisa dilihat bahwa data pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}). Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa alat ukur untuk mengukur penelitian ini dapat dipenuhi dan valid. Jadi, kuisioner ini bisa diajukan kepada responden untuk mengukur apa yang akan diukur di dalam penelitian ini. Dan kuisioner ini bisa memberikan data yang dibutuhkan oleh penelitian ini.

Hasil analisis di dapat nilai skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r_{tabel} . R_{tabel} dicari pada signifiklan 5% dengan uji 2 sisi, maka di dapat r_{tabel} sebesar 0,2542. berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk semua item karena lebih dari 0,2542.

Tabel 1. Uji Validitas (X1)
Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	V9
x1.1	Pearson Correlation	1	.016	.234	-.116	1.000**	.495**
	Sig. (2-tailed)		.902	.072	.378	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x1.2	Pearson Correlation	.016	1	-.299*	.076	.016	.406**
	Sig. (2-tailed)	.902		.020	.564	.902	.001
	N	60	60	60	60	60	60
x1.3	Pearson Correlation	.234	-.299*	1	.215	.234	.520**
	Sig. (2-tailed)	.072	.020		.099	.072	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x1.4	Pearson Correlation	-.116	.076	.215	1	-.116	.632**
	Sig. (2-tailed)	.378	.564	.099		.378	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x1.5	Pearson Correlation	1.000**	.016	.234	-.116	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.902	.072	.378		.000
	N	60	60	60	60	60	60
V9	Pearson Correlation	.495**	.406**	.520**	.632**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Sumber: Peneliti, Data Primer 2016

Tabel 2. Uji Validitas (X2)
Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	V15
x2.1	Pearson Correlation	1	.622**	.014	-.179	-.044	.518**
	Sig. (2-tailed)		.000	.915	.171	.741	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.2	Pearson Correlation	.622**	1	.141	.206	-.070	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.281	.115	.595	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.3	Pearson Correlation	.014	.141	1	.333**	.044	.530**
	Sig. (2-tailed)	.915	.281		.009	.741	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.4	Pearson Correlation	-.179	.206	.333**	1	.515**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.171	.115	.009		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x2.5	Pearson Correlation	-.044	-.070	.044	.515**	1	.429**
	Sig. (2-tailed)	.741	.595	.741	.000		.001
	N	60	60	60	60	60	60
V15	Pearson Correlation	.518**	.725**	.530**	.641**	.429**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	60	60	60	60	60	60

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

Sumber: Peneliti, Data Primer 2016

Pada tabel di atas bisa dilihat bahwa data pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai kritis (r tabel). Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa alat ukur untuk mengukur penelitian ini dapat dipenuhi dan valid. Jadi, kuisioner ini bisa diajukan kepada responden untuk mengukur apa yang akan diukur di dalam penelitian ini. Dan kuisioner ini bisa memberikan data yang dibutuhkan oleh penelitian ini.

hasil analisis di dapat nilai skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel. R tabel dicari pada signifiklan 5% dengan uji 2 sisi, maka di dapat r tabel sebesar 0.2542. berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk semua item karena lebih dari < 0.2542 .

Tabel 3. Uji Validitas (X3)

		Correlations					
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	V21
x3.1	Pearson Correlation	1	.016	.234	-.116	1.000**	.495**
	Sig. (2-tailed)		.902	.072	.378	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x3.2	Pearson Correlation	.016	1	-.299*	.076	.016	.406**
	Sig. (2-tailed)	.902		.020	.564	.902	.001
	N	60	60	60	60	60	60
x3.3	Pearson Correlation	.234	-.299*	1	.215	.234	.520**
	Sig. (2-tailed)	.072	.020		.099	.072	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x3.4	Pearson Correlation	-.116	.076	.215	1	-.116	.632**
	Sig. (2-tailed)	.378	.564	.099		.378	.000
	N	60	60	60	60	60	60
x3.5	Pearson Correlation	1.000**	.016	.234	-.116	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.902	.072	.378		.000
	N	60	60	60	60	60	60
V21	Pearson Correlation	.495**	.406**	.520**	.632**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Peneliti, Data Primer 2016

Pada tabel di atas bisa dilihat bahwa data pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai kritis (r tabel). Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa alat ukur untuk mengukur penelitian ini dapat dipenuhi dan valid. Jadi, kuisioner ini bisa diajukan kepada responden untuk mengukur apa yang akan diukur di dalam penelitian ini. Dan kuisioner ini bisa memberikan data yang dibutuhkan oleh penelitian ini.

hasil analisis di dapat nilai skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel. R tabel dicari pada signifiklan 5% dengan uji 2 sisi, maka di dapat r tabel sebesar 0.2542. berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk semua item karena lebih dari > 0.2542 .

Pada tabel di bawah bisa dilihat bahwa data pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai kritis (r tabel). Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa alat ukur untuk mengukur penelitian ini dapat dipenuhi dan valid. Jadi, kuisioner ini bisa diajukan kepada responden untuk mengukur apa yang akan diukur di dalam penelitian ini. Dan kuisioner ini bisa memberikan data yang dibutuhkan oleh penelitian ini.

Hasil analisis di dapat nilai skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel. R tabel dicari pada signifiklan 5% dengan uji 2 sisi, maka di dapat r tabel sebesar 0.2542. berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk semua item karena lebih dari > 0.2542 .

Tabel 4. Uji Validitas (Y)

		Correlations					
		y1	y2	y3	y4	y5	V27
y1	Pearson Correlation	1	.622**	.014	-.179	-.044	.518**
	Sig. (2-tailed)		.000	.915	.171	.741	.000
	N	60	60	60	60	60	60
y2	Pearson Correlation	.622**	1	.141	.206	-.070	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.281	.115	.595	.000
	N	60	60	60	60	60	60
y3	Pearson Correlation	.014	.141	1	.333**	.044	.530**
	Sig. (2-tailed)	.915	.281		.009	.741	.000
	N	60	60	60	60	60	60
y4	Pearson Correlation	-.179	.206	.333**	1	.515**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.171	.115	.009		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
y5	Pearson Correlation	-.044	-.070	.044	.515**	1	.429**
	Sig. (2-tailed)	.741	.595	.741	.000		.001
	N	60	60	60	60	60	60
V27	Pearson Correlation	.518**	.725**	.530**	.641**	.429**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	60	60	60	60	60	60

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

Sumber: Peneliti, Data Primer 2016

Tabel 5. UjiCorrected Item-Total Correlation

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	24

Menurut Sugiyono (2012) suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas minimal 0.60. Maka bisa dikatakan jika cronbach alpha di bawah 0.60 maka data dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya jika cronbach alpha di atas 0.60 maka data dinyatakan reliabel. Dan bisa dilihat bahwa di tabel tersebut, data penelitian ini mempunyai cronbach alpha .830 dan berada di atas 0.60, maka data penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

Tabel 6. UjiCorrected Item-Total Correlation

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	95.386667	28.694	.110	.831
x1.2	96.286667	27.861	.153	.834
x1.3	96.886667	27.253	.297	.827
x1.4	97.086667	25.632	.483	.819
x1.5	95.386667	28.694	.110	.831
V9	96.206667	27.464	.652	.821
x2.1	95.853333	26.316	.416	.822
x2.2	95.986667	24.019	.657	.809
x2.3	96.186667	26.478	.387	.824
x2.4	96.186667	25.895	.437	.821
x2.5	96.153333	28.287	.115	.834
V15	96.073333	25.967	.857	.811
x3.1	95.386667	28.694	.110	.831
x3.2	96.286667	27.861	.153	.834
x3.3	96.886667	27.253	.297	.827
x3.4	97.086667	25.632	.483	.819
x3.5	95.386667	28.694	.110	.831
V21	96.206667	27.464	.652	.821
y1	95.853333	26.316	.416	.822
y2	95.986667	24.019	.657	.809
y3	96.186667	26.478	.387	.824
y4	96.186667	25.895	.437	.821
y5	96.153333	28.287	.115	.834
V27	96.073333	25.967	.857	.811

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Hal ini dikarenakan agar tidak terjadi koefisien item total yang overestimasi (estimasi nilai yang lebih tinggi dari yang sebenarnya). Atau dengan cara lain, analisis ini menghitung korelasi overestimasi (estimasi nilai yang lebih tinggi dari sebenarnya). Atau dengan cara lain, analisis ini menghitung korelasi tiap item dengan skor total (teknik bivariate personal), tetapi skor total di sini tidak termasuk skor item yang akan di hitung.

Dari hasil output bisa dilihat pada Corrected Item – Total Correlation, inilah nilai korelasi yang diperoleh. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel (0.2543).dari hasil analisis dilihat bahwa item X1.1, X1.2, X1.5, X2.5, X3.1, X3.2, X3.5 dan Y5nilainya kurang dari 0.2543 (dinyatakan tidak valid).

3.4.2.Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik dan terpercaya (Arikunto, 2010). Uji ini cukup penting karena instrumen yang baik dan reliabel maka akan menghasilkan data yang terpercaya, jika data sudah reliabel maka data mampu mengungkap data yang dibutuhkan oleh penelitian dan data tersebut sudah terpercaya dan dapat dibuktikan kebenarannya. Untuk itu, di bawah ini akan ditampilkan hasil nilai reliabilitas penelitian ini :

Tabel 7.UjiReabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	16

Tabel 8. Uji Reabilitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.3	60.753333	23.055	.376	.867
x1.4	60.953333	21.488	.562	.858
V9	60.073333	23.841	.554	.864
x2.1	59.720000	22.109	.503	.861
x2.2	59.853333	20.119	.710	.850
x2.3	60.053333	22.497	.426	.865
x2.4	60.053333	22.728	.335	.870
V15	59.940000	22.254	.853	.853
x3.3	60.753333	23.055	.376	.867
x3.4	60.953333	21.488	.562	.858
V21	60.073333	23.841	.554	.864
y1	59.720000	22.109	.503	.861
y2	59.853333	20.119	.710	.850
y3	60.053333	22.497	.426	.865
y4	60.053333	22.728	.335	.870
V27	59.940000	22.254	.853	.853

Dari data uji di atas ditentukan data yang valid. Data yang valid itu akan diuji reliabilitasnya. Analisis di dapat nilai Alpha sebesar 0.869, sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 5%, di dapat sebesar 0.2542. maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut reliable.

3.4.3. Uji Crosstab

Tujuan yang paling utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengukur hubungan antara variabel Bonus (X1), Lembur (X2), Insentif (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal (klasifikasi dan kategori), maka proses pengolahan data akan memakai analisis Crosstab Chi-Square Tests. Hasil analisis (*output*) dari pengolahan data Crosstab Chi-Square Tests dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Output Uji Crosstab Chi-Square Test

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
X1.1	,926	,954	,343	,468	,291
X1.2	,001	,021	,200	,079	,911
X1.3	,181	,351	,469	,374	,039
X1.4	,000	,000	,001	,001	,475
X1.5	,926	,954	,343	,468	,291
X2.1	,000	,000	,000	,000	,622
X2.2	,000	,000	,000	,000	,141
X2.3	,000	,000	,000	,145	,443
X2.4	,000	,000	,145	,000	,000
X2.5	,622	,141	,443	,000	,000
X3.1	,926	,954	,343	,468	,291
X3.2	,001	,021	,200	,079	,911
X3.3	,181	,351	,469	,374	,039
X3.4	,000	,000	,001	,001	,475
X3.5	,926	,954	,343	,468	,291

Hasil Olahan data dari SPSS versi 16.0

3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dengan melihat angka signifikan $< 0,05$, terlihat bahwa hampir hasilnya berada di atas 0,05 dan hasilnya tidak signifikan. Namun, pada bagian bonus berupa uang dengan nilai ,000 $< 0,05$ dan bonus berupa tingkatan SPG plus dan SPG bintang dengan nilai ,000 $< 0,05$ dan 0,001 $< 0,05$ terlihat hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun yang paling sangat signifikan adalah bonus perpanjangan kontrak SPT terhadap kinerja kerja. Dan dapat terlihat pula pada rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner yang paling banyak menjawab sangat setuju dengan bonus berupa barang dan perpanjangan kontrak dengan masing-masing klasifikasi 4,93 dan paling rendah adalah klasifikasi jawaban responden terhadap tingkatan penilaian SPT bintang dan SPT plus dengan klasifikasi 3,32 (cukup setuju). Keseluruhan jawaban responden terhadap pemberian bonus bernilai klasifikasi 4,11 dengan jawaban setuju.

Dengan melihat angka signifikan $< 0,05$, terlihat bahwa hampir hasilnya berada tepat di bawah 0,05 dan hasilnya sangat signifikan. Pada bagian lembur di bayar penuh dengan nilai ,000 $< 0,05$, lembur pendek di bayar hitungan jam ,000 $< 0,05$, lembur resmi tanggal merah di ganti libur dengan nilai ,000 $< 0,05$, lembur resmi di bayar uang dan lembur libur diganti uang dengan nilai ,000 $< 0,05$ terlihat hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun yang paling sangat signifikan adalah lembur panjang di bayar uang, lembur pendek dibayar hitungan jam dan lembur cuti dibayar uang terhadap kinerja kerja. Dan dapat terlihat pula rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner yang paling banyak menjawab sangat setuju dengan lembur panjang dibayar uang dan lembur pendek dihitung perjam. lembur resmi di ganti libur, lembur cuti di bayar uang dan lembur libur dibayar uang responden menjawab setuju. Keseluruhan jawaban responden terhadap pemberian uang lembur bernilai klasifikasi 4,24 dengan jawaban sangat setuju.

Dengan melihat angka signifikan $< 0,05$, terlihat bahwa hampir hasilnya berada di atas 0,05 dan hasilnya tidak signifikan. Namun, pada bagian insentif berupa barang tanpa potongan gaji dengan nilai ,000 $< 0,05$ dan team kerja yang solid dengan nilai ,000-0,001 $< 0,05$ terlihat hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun yang paling sangat signifikan adalah team kerja yang solid terhadap kinerja kerja. Dan dapat terlihat pula pada rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner yang paling banyak menjawab sangat setuju dengan insentif berupa barang tanpa potongan gaji dan team kerja yang solid dengan masing-masing klasifikasi 4,93 dan paling rendah adalah klasifikasi jawaban responden terhadap tempat kerja yang aman dan nyaman dengan klasifikasi 3,23 (cukup setuju). Keseluruhan jawaban responden terhadap pemberian insentif dengan jawaban setuju. bernilai klasifikasi 4,11.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian bahwa bonus, uang lembur dan insentif mempunyai kontribusi cukup besar terhadap kinerja karyawan. Sehingga perlu diupayakan perbaikan terhadap sistem pengajian dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan beberapa hal seperti

1. Bonus

Bonus untuk karyawan dapat berupa banyak hal dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan penjualan. Pimpinan Dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan dan harus tetap memperhatikan hak dan kewajiban supaya tidak mempengaruhi berubahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti bonus berupa barang, bonus berupa liburan, bonus untuk sgp plus dan sgp bintang dan juga bonus berupa perpanjangan kontrak dapat berpengaruh sangat besar pada kinerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.

2. Lembur

Lembur untuk karyawan dapat berupa banyak hal dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan penjualan. Pimpinan Dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan dan harus tetap memperhatikan hak dan kewajiban supaya tidak mempengaruhi berubahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti lembur panjang di bayar penuh, lembur pendek dihitung jam, lembur resmi di bayar libur, lembur cuti di bayar uang dan lembur libur di bayar uang dapat berpengaruh sangat besar pada kinerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.

3. Insentif

Insentif untuk karyawan dapat berupa banyak hal dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan penjualan. Pimpinan Dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan dan harus tetap memperhatikan hak dan kewajiban supaya tidak mempengaruhi berubahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti insentif berupa uang, insentif berupa barang tanpa potongan gaji, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, lingkungan yang mendukung kerja karyawan dan team kerja yang solid dapat berpengaruh sangat besar pada kinerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.

Daftar Pustaka

- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen sumber daya manusia*. jilid 1. terjemah oleh Bunyamin Molan. Jakarta: Prenhelindo.
- Friesche Indah Novitasary, 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Kpsbu Bandung Jawa Barat.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kittler J.P Hasket J.L 1992 *corporate cultor and performance New York. The Free Press* terjemah CV. Cemerlang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, P. A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Bandung. Remaja Rodakarya.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya manusia*. Komputindo. Jakarta.
- Sugiono. 2009. *Metode Penulisan Bisnis*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Trigono. 2000. *Budaya Kerja Jakarta* : PT. Golden Trayon Press.
- Umar, H. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.