

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PT. Karya Niaga Abadi (J&T Express)

PT. Karya Niaga Abadi atau lebih dikenal sebagai J&T Express merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa berupa layanan penjemputan dan pengiriman barang secara ekspres (job-like, 2020). PT. Karya Niaga Abadi atau J&T express menerapkan perkembangan teknologi sebagai sistem dasar (job-like, 2020). Jaringan luas yang dimiliki PT. Karya Niaga Abadi atau J&T Express memfasilitasi layanan ekspres bagi pelanggan seluruh Indonesia yaitu dalam kota, antar kota, antar provinsi hingga pelanggan *e-commerce* (job-like, 2020). PT. Karya Niaga Abadi atau J&T Express menyediakan jasa jemput paket ditempat dengan pengiriman yang tinggi dalam waktu bersamaan juga mendukung pertumbuhan bisnis *e-commerce* (job-like, 2020).



Sumber: J&T Express, 2015

Gambar 2.1 Logo J&T Express

Riwayat perusahaan J&T Express yaitu tahun 2015 J&T Express hadir pertama kali di Indonesia dan menghadirkan layanan pionir operasional 365 hari tanpa libur, tahun 2016 J&T Express menjangkau seluruh Indonesia tanpa pihak ketiga, tahun 2017 J&T Express menjadi brand pertama di Indonesia yang fokus pada bisnis online dengan meluncurkan slogan “Express Your Online Business”.

Tahun 2018 meraih Top Brand Award 2018 dan berekspansi ke Negara Asia Tenggara yakni Malaysia dan Vietnam, dan tahun 2019 meraih penghargaan Go Asean Champion 2019 dan berhasil ekspansi ke 4 Negara Asia Tenggara Lainnya yaitu Filipina, Thailand, Singapura dan Kamboja (J&T Express, 2015).

PT. Karya Niaga Abadi atau J&T Express dituntut agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dikelola, pengelolaan sumber daya manusia selalu dikaitkan oleh faktor karyawan agar dapat berprestasi sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan (job-like, 2020).

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2002). Sumber daya manusia memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja sebuah instansi, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan merupakan suatu keharusan (Mushawir *et al*, 2019).

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Mushawir *et al.*, 2019). Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mushawir *et al.*, 2019).

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Terdapat 6 fungsi operatif manajemen sumber daya manusia sebagai berikut (Mangkunegara, 2002):

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, penarikan pegawai, penempatan kerja, dan orientasi kerja.
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup pendidikan, pelatihan, pengembangan, dan penilaian prestasi kerja.
3. Pembelian balas jasa mencakup balas jasa langsung (gaji/upah dan insentif) dan balas jasa tak langsung (keuntungan dan pelayanan/kesejahteraan).
4. Integrasi mencakup kebutuhan karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan partisipasi kerja.

5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup komunikasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik kerja serta konseling kerja.
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan.

2.3 Peningkatan Produktivitas

2.3.1 Strategi Pemasaran Jasa

Pemasaran jasa adalah suatu konsep yang didasarkan atas pengenalan terhadap keunikan dari semua bentuk jasa, konsep pemasaran jasa merupakan salah satu cabang ilmu pemasaran yang mengkhususkan aplikasi pada industri jasa (Suedjono, 2012).

Pemasaran dapat dilakukan secara eksternal, internal dan secara interaktif (Suedjono, 2012). Pemasaran eksternal dalam industri jasa adalah kegiatan yang dilakukan penyedia jasa untuk mempersiapkan produk, menentukan harga, mendistribusikan dan mempromosikan produk jasa tersebut kepada pengguna jasa (Suedjono, 2012). Pemasaran internal dalam industri jasa adalah kegiatan yang dilakukan oleh pihak penyedia jasa untuk melatih dan mendorong pengguna jasa internalnya, yaitu para karyawannya maupun pihak manajemen untuk bekerja dalam satu tim agar dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa (Suedjono, 2012). Sedangkan pemasaran interaktif merupakan keahlian karyawan dalam menangani hubungan dengan pengguna jasa (Suedjono, 2012).

2.3.2 Kompensasi

Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2012). Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang (Mushawir *et al.*, 2019). Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik (Mushawir *et al.*, 2019).

Menurut Wibowo (2011) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Pada penelitian Firmandari, (2014) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Didukung penelitian lain yaitu penelitian Sukma *et al.*, (2015) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang), didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Wijaya *et al.*, (2015) tidak hanya menemukan hubungan dengan motivasi, tapi kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh positif. Temuan ini sejalan dengan Bagyo, (2009) yang menemukan hubungan baik kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan (Shanty dan Mayangsari, 2017).

Hasil penelitian ini kompensasi dan non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial atau insentif material sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan (Sitompul dan Saragih, 2020).

Pemberian kompensasi dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka, istilah lainnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi (Sitompul dan Saragih, 2020). Kompensasi finansial atau insentif finansial yang dapat diberikan dalam bentuk bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditangguhkan, dan bantuan hari tua (Hasibuan, 2011).

2.) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial atau insentif non-material yang dapat diberikan dalam bentuk jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi, pemberian pujian lisan atau tulisan (Hasibuan, 2011) secara resmi ataupun secara pribadi, dan pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya bendera pada mobil, dan sebagainya) (Sitompul dan Saragih, 2020).

2.3.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan, (2011) sebagai berikut:

1.) Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Motivasi kerja positif dilakukan dengan cara penghargaan, informasi, perhatian, persaingan, partisipasi, dan kebanggaan.

2.) Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Motivasi menurut Hariandja, (2002) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong kepada perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dikelompokkan menjadi dua (Murty dan Srimulyani, 2013) yaitu:

- 1.) Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan, dan harapan yang terdapat di dalam pribadi.
- 2.) Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan tanggung jawab.

Murty dan Hudiwinarsih, (2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi hasilnya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Shanty dan Mayangsari, 2017). Motivasi dapat menyebabkan seseorang berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan (Shanty dan Mayangsari, 2017). Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya (Shanty dan Mayangsari, 2017). Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya (Shanty dan Mayangsari, 2017). Akibatnya kinerja karyawan menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Shanty dan Mayangsari, 2017).

Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja (Shanty dan Mayangsari, 2017).

2.3.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Rustini *et al.*, 2015). Lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2006). Selanjutnya, menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, dan lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Ishak dan Tanjung, (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (Shanty dan Mayangsari, 2017).

2.4 Kinerja Pegawai

Dalam dunia kerja sering terjadi persaingan ketat yang dimiliki oleh pegawai dan diharuskan untuk terus meningkat (Mushawir *et al.*, 2019). Dengan mengevaluasi kinerja pegawai maka akan diketahui bahwa apakah pegawai patut untuk ditingkatkan kinerjanya (Mushawir *et al.*, 2019). Melakukan serangkaian perbaikan kinerja sangat diperlukan agar selalu meningkat kualitas pegawai tersebut sehingga instansi dapat tumbuh dan unggul dalam persaingan (Mushawir *et al.*, 2019).

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 mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Kudsyah, 2009). Hasil kerja pegawai harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu organisasi dan kinerja suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor (Marhumi dan Nugroho, 2018). Hasil kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor (Marhumi dan Nugroho, 2018) yaitu:

- 1.) Faktor Internal (kemampuan individu, motivasi, dukungan yang diterima, pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan dengan organisasi).
- 2.) Faktor Eksternal (lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinan, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dan dorongan atau bimbingan atasan).

Menurut Hasibuan, (2011), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.4.1 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer (Marhumi dan Nugroho, 2018). Menurut Handoko, (2011) penilaian prestasi adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan upah balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Marhumi, 2018).

Berikut beberapa indikator penilaian kinerja pegawai atau karyawan:

- 1.) Kualitas merupakan hasil kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2.) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas dan diselesaikan.
- 3.) Ketepatan waktu merupakan aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4.) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5.) Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen fungsi kerja. (Marhumi dan Nugroho, 2018).

2.5 Uji Instrumen

2.5.1 Uji Validitas

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa hasil penelitian dikatakan valid, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Arikunto (2006) juga mengungkapkan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sehingga suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan juga reliabel.

Uji validitas ini dilakukan dengan rumus korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2006) yaitu :

$$R_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah sampel

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari masing-masing *item*, syarat minimum koefisien korelasi (r kritis) adalah $> 0,3$. Validitas merupakan metode yang dilakukan dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor seluruh pertanyaan secara keseluruhan dan suatu pertanyaan itu dikatakan valid jika mempunyai Pearson correlations lebih dari 0,3 dengan tingkat signifikansi berada dibawah 0,05 (Silvia & Yohana, 2020).

2.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2002), reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali.

Sedangkan menurut Arikunto (2006), uji reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antara item dengan rumus *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Varians total

Pendekatan Alpha ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya kuesioner atau soal bentuk uraian. Sedangkan ketentuan pengujian reabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* adalah dengan membandingkan koefisien *alpha* (α) dengan 0,6. Jika koefisien alpha (r hitung) > 0,6, maka item tersebut reliabel, sedangkan jika koefisien alpha (r hitung) < 0,6 maka item tersebut tidak reliabel.

2.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau penyakit. Pada uji asumsi klasik sedikitnya terdapat 3 pengujian yang harus dipenuhi terhadap suatu model regresi yaitu :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinieritas
- c. Uji Heteroskedastisitas

A. Uji Normalitas

Untuk menentukan model regresi pada penelitian ini adalah menggunakan rasio skewness dan kurtois. Rasio skewness adalah nilai skewness dibagi dengan standart error skewness, sedang rasio kurtois adalah nilai kurtois dibagi dengan standart error kurtois, sebagai pedoman, bila rasio kurtois dan skewness berada antara -2 sampa +2 maka distribusi data adalah normal (Santoso, 2014)

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Imam Ghozali, 2011). Selain itu untuk menguji multikoleniaritas bisa dilihat matrik korelasinya. Jika masing-masing variabel bebas 51 berkorelasi lebih besar dari 80% maka termasuk yang memiliki hubungan yang tinggi atau ada indikasi multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan untuk hasil regresi untuk kedua model yang akan diestimasi. Caranya adalah dengan mencari angka *tolerance*, dimana *tolerance* adalah nilai $1-R^2$. R^2 disini adalah koefisien determinasi dari regresi atas suatu variabel bebas terhadap sisa variabel bebas lainnya. Setelah angka *tolerance* diperoleh selanjutnya dicari angka VIF. Angka VIF (*variance inflation factor*) yang merupakan kebalikan (resiprokal) dari *tolerance*. Dengan demikian semakin tinggi nilai *tolerance* semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Sedangkan untuk VIF, semakin rendah nilai VIF semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Batasan nilai maksimum VIF yang biasa digunakan untuk menjustifikasi adanya kolineritas adalah 10.

Pada penelitian ini menggunakan salah satunya yaitu dengan uji VIF, cara uji VIF yaitu dengan membandingkan nilai masing-masing variabel lebih besar 10 atau tidak, bila nilai VIF pada output SPSS lebih besar 10 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali,2011).

Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan untuk pengujian ini adalah dengan cara uji glejser. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut :

$$[e] = b_1 + b_2X_2 + y \text{ Dimana :}$$

[e] : Nilai absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X_2 : Variabel penjelas.

Jika variabel bebas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah Heteroskedastisitas.

2.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial.

Analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sumber: Sugiyono, 2010)

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- b_0 = Bilangan Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
- X_1 = Insentif Finansial
- X_2 = Insentif Non Finansial
- X_3 = Motivasi kerja
- e = Epsilon (pengaruh faktor lain)

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian dengan bahasan yang sama seperti judul penelitian penulis. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Metode Yang Digunakan
Andi Jazai Aserina A.Mushawir, Mahlia Muis, & Fauziah Umar, 2019.	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Universitas Hasanuddin Di makassar	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Pada Universitas Hasanuddin di Makassar	Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Metode Yang Digunakan
Devi Komala Ayu, Jeffry H.Sinaulan, 2018.	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bintang Satoe Doea	Besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 55.9% sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 47.5%. Besarnya pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 62.1%.	Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Metode Yang Digunakan
Silvia Sari Sitompul, Yohana Olivia Saragih, 2020.	Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian (persero)	Insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan maupun parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. pegadaian (persero) cabang pekanbaru kota	Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Metode Yang Digunakan
Hardianto Setyo Nugroho, 2018.	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Media Fajar Koran.	Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Metode Yang Digunakan
Sapta Rini Widyawati, 2018.	Pengaruh Insentif Finansial dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Secara Antique Kuta, Badung Bali.	Variabel insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan variabel jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel insentif finansial dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: hasil kajian penulis, 2020.