

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja lebih penting dari faktor produksi modal dan jika tidak ada tenaga kerja maka tidak akan ada tenaga yang mampu menggerakkan roda produksi. Sumber daya manusia harus diarahkan agar dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal. Hubungan suatu kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji dan insentif, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003, Bab I, pasal 1, Ayat 30). Selain pemberian gaji tetap, diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerja, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang mungkin membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Cara yang dilakukan adalah dengan pemberian insentif. Diharapkan dengan pemberian insentif kinerja karyawan dapat meningkat.

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 (Hasibuan, 2013:118). Pada dasarnya ada dua jenis insentif yakni insentif finansial dan insentif non-finansial. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa

bonus, komisi, pembagian laba, pemberian rumah dinas, tunjangan lembur dan tunjangan lainnya. Sedangkan insentif non-finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, promosi jabatan kepada pekerja yang baik, pemberian tanda jasa dan berbagai penghargaan lainnya yang mampu memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya sehingga meningkatkan produktivitasnya.

PT BCA *Finamce* adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan khususnya pembiayaan yang dikenal masyarakat dengan perusahaan *Finance*. PT BCA *Finance* yang juga adalah anak perusahaan dari BANK BCA, beralamat di Jalan Letkol Iskandar No.280, 24 Ilir, Bukit Kecil, Kota Palembang. PT BCA *Finance* mempunyai sejumlah pegawai, dengan beragam kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang tentunya tidak luput dari permasalahan tentang motivasi atau dorongan dalam melaksanakan kerja dan tanggung jawabnya dalam memberikan dorongan terhadap para karyawannya selain memberikan gaji, pimpinan BCA *Finance* dalam mencapai tujuan dan kepentingan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer PT BCA *Finance* pada wawancara, rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal, antara lain tingkat kedisiplinan yang rendah serta kelalaian dan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan bagi konsumen. Beberapa kesalahan yang masih sering dilakukan karyawan selengkapnya dapat dilihat di Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan**  
**PT BCA Finance Periode Agustus 2021 – Maret 2022**

Bulan	Frekuensi Keterlambatan						Frekuensi Ketidakhadiran					
	1	2-3	4-5	>5	Total	%	1	2-3	4-5	>5	Total	%
Agustus	4	4	3	3	14	20,59	4	4	0	0	8	11,76
September	2	2	1	0	5	7,35	1	3	0	0	4	5,88
Oktober	2	2	1	1	6	8,82	5	5	1	10	10	14,71
November	3	0	0	2	5	7,35	1	4	0	0	6	8,82
Desember	4	3	1	1	9	13,24	6	2	0	0	8	11,76
Januari	4	5	3	0	12	17,65	3	2	0	0	5	7,35
Februari	3	5	2	3	13	19,12	5	0	0	0	5	7,35
Maret	2	3	0	0	5	7,35	0	0	0	0	0	0,00
<b>Rata-Rata</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>12,68</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>8,46</b>

Sumber: PT BCA Finance Palembang

Tabel 1 menunjukkan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan PT BCA Finance Palembang selama bulan Agustus 2021 – Maret 2022 cukup tinggi; yaitu dari total 68 karyawan, rata-rata 5 orang (12,68%) karyawan terlambat masuk kantor, dan rata-rata 5 orang (8,46%) karyawan absen setiap bulannya. Absensi karyawan sering menyebabkan produktivitas karyawan menurun, yang ditandai dengan *deadline* penyelesaian laporan mundur dan tidak selesai tepat waktu. Selain keterlambatan, masih terlihat beberapa karyawan yang melakukan kesalahan diantaranya kesalahan dalam servis level, terjadi reversal, melakukan tembak data, masih adanya keluhan konsumen atas pelayanan yang diperoleh, target CN (*cover note*) tidak mencapai 0,6% dan kesalahan dalam *input* pembayaran konsumen. Beberapa kesalahan yang dilakukan mendapatkan teguran dari pihak perusahaan, dan tidak ada tindak lanjutnya sehingga kesalahan ataupun kelalaian yang terjadi dianggap merupakan hal yang lumrah dilakukan oleh karyawan sehingga kesalahan ataupun kelalaian tersebut terulang. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan sehingga dapat menghambat tujuan perusahaan.

Memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, BCA Finance selalu memberikan gaji yang diterima karyawan setiap akhir bulan dan jumlahnya mengikuti UMR (Upah Minimum Regional) yang telah ditetapkan oleh

pemerintah. Gaji diberikan pada semua karyawan pada tanggal 25 setiap bulannya, namun menurut Manajer PT BCA *Finance*, memang kadang terjadi keterlambatan penransferan gaji dikarenakan keterlambatan *input* oleh bagian keuangan. Beberapa karyawan juga mengeluhkan adanya pemotongan gaji untuk setiap penambahan hari libur nasional di setiap bulannya.

Insentif bagi karyawan BCA *Finance* diberikan berdasarkan kinerja yang dihasilkan, dimana jika kinerja karyawan makin baik, maka insentif yang diterima akan semakin besar dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun, maka insentif yang diterima akan semakin kecil. Besaran insentif yang diterima karyawan berdasarkan kinerja mulai dari 0%, 15%, 31%, 46%, 62% hingga 100% dari besaran gaji pokok. Karyawan yang mendapatkan insentif 100% gaji pokok yaitu karyawan yang dinilai memiliki kinerja yang sangat baik dan tidak ada kesalahan dalam kinerjanya.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan keterangan Manajer PT BCA *Finance*, perusahaan kesulitan dalam menilai karyawan untuk pembagian insentif dan insentif masih diberikan secara sama rata tanpa melihat kinerja serta lama kerja karyawan. Artinya, semua karyawan mendapat insentif dengan jumlah yang sama. Dan hal ini mendapat protes dari beberapa karyawan terutama bagi karyawan senior yang sudah lama berkerja di PT BCA *Finance* yang merasa pemberian insentif dengan sistem ini tidak adil mengingat masa kerja dan beban kerja karyawan senior yang lebih berat dibandingkan karyawan baru atau junior.

PT BCA *Finance* sudah berusaha memberikan dorongan atau motivasi melalui pemberian gaji, tunjangan dan insentif bagi karyawan yang seharusnya dapat menunjang peningkatan kinerja karyawannya. Namun masih terjadinya kesalahan ataupun kelalaian yang dilakukan oleh karyawan tentunya akan berpengaruh bagi upaya PT BCA *Finance* dalam mencapai tujuan dan kepentingan perusahaan. Hal ini menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian dan menganalisa bagaimana pengaruh komponen upah berupa gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT BCA *Finance* Palembang.”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan dalam latar belakang di atas, permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaji dan insentif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT BCA *Finance* Palembang?
2. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BCA *Finance* Palembang?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari topik yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan ini pada, pengaruh Gaji dan Insentif terhadap kinerja karyawan PT BCA *Finance* Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT BCA *Finance* Palembang.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BCA *Finance* Palembang.

### **1.4.2 Manfaat**

1. Manfaat bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan terhadap tenaga kerja dengan memberikan motivasi yang dibutuhkan, sehingga adanya gaji dan insentif yang maksimal akan dapat meningkatkan produktivitas.

2. Manfaat bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan ekonomi manajemen khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

### 3. Manfaat bagi Penulis

Merupakan sarana pelatihan bagi mahasiswa untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi antara teori yang diberikan dengan praktek di lapangan.

## 1.5 Metode Penelitian

### 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaji dan insentif (*financial* dan *non-financial*) terhadap Kinerja karyawan BCA *Finance* Palembang. Lokasi penelitian yaitu PT BCA *Finance* Palembang yang beralamat di Jalan Letkol Iskandar No.280, 24 Ilir, Bukit Kecil, Kota Palembang.

### 1.5.2 Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis data

Penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dikumpulkan dalam bentuk angka atau bilangan, berupa hasil penyebaran kuisioner kepada konsumen yang menjadi sampel dalam penelitian.

#### b. Sumber data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah: (1) data primer yang diperoleh dari hasil tanggapan responden terhadap pengisian kuisioner penelitian; dan (2) data sekunder yang diperoleh melalui buku, ataupun dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian.

### 1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir.

#### a. Riset Lapangan

Riset lapangan merupakan metode yang dilakukan oleh penulis dalam mengambil data dengan melakukan penelitian secara langsung ke lapangan, dalam hal ini yaitu mengambil data langsung ke PT BCA *Finance* Palembang. Metode ini dilakukan dengan

menyebarkan Kuisioner. Menurut Arikunto (2010:194) Kuisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari respon dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Alternatif jawaban pada penelitian ini menggunakan skala interval dengan “*likert scale*” yang dibagi dalam lima jenjang yaitu:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

**b. Studi Pustaka**

Teknik pengumpulan data melalui studi pustaka ini digunakan guna mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan dengan objek penelitian. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian terdahulu (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran, dll).

**1.5.4 Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *BCA Finance* yang berjumlah 68 orang dan dapat dilihat pada Tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan PT BCA Finance**

<b>PT</b>	<b>Divisi Pekerjaan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Divisi operation	12
2	Marketing	40
3	Operation	16
<b>Jumlah</b>		<b>68</b>

(Sumber: PT BCA Finance, 2022)

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:118). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono (2009:124) bahwa, *total sampling* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan mengambil *total sampling* karena menurut jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari penelitian ini adalah berjumlah 68 orang.

## **3. Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menentukan sampel yang akan diteliti. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* yang merupakan pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota sampel. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Insidental*, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel dengan pertimbangan bila memiliki kecocokan dengan sumber data (Sugiyono,2003).

### **1.5.5 Variabel Penelitian**

Variabel merupakan “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang digunakan yaitu variabel



bebas dan independen dan variabel terikat atau variabel dependen, (Sugiyono 2017:38).

**a. Variabel Independen (X)**

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulasi*, *prediktor*, *antecedent*. Variabel independen atau yang sering disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), (Sugiyono 2017:68). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau bebas adalah gaji dan insentif.

**b. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen juga disebut sebagai variabel *output*, kriteria, atau konsekuen. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017:68). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Gaji	Imbalan kerja yang diberikan PT BCA <i>Finance</i> Palembang secara tetap untuk memperhitungkan jumlah jam kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keadilan</li> <li>- Kemampuan Organisasi</li> <li>- Mengaitkan dengan prestasi peraturan pemerintah</li> <li>- kompetitif</li> </ul> (Gitosudarmo, dalam Saputra, 2016:18)
Insentif	Tambahan balas jasa yang diberika PT BCA <i>Finance</i> kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja</li> <li>- Lama Kerja</li> <li>- Senioritas</li> <li>- Kebutuhan</li> <li>- Keadilan dan Kelayakan</li> <li>- Evaluasi Jabatan</li> </ul> (rivai, 2009:388)

Kinerja Karyawan	Nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi PT BCA <i>Finance</i> Palembang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan</li> <li>- Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>- Semangat Kerja</li> <li>- Pengembangan diri</li> <li>- Mutu</li> <li>- Efisiensi</li> </ul> (Sutrisno, 2015:104)
------------------	--	---

### 1.5.6 Analisis Data

#### 1. Analisis Data Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah dalam bentuk uji validitas, uji realibilitas, dan analisis regresi berganda terhadap dua kuesioner yang akan digunakan dalam pengumpulan data.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Langkah yang harus dilakukan agar instrumen memiliki validitas yang tinggi adalah dengan cara uji coba instrumen. Data dikatakan valid jika

$$r_{hitung} > r_{tabel}$$

##### b. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk memastikan instrumen penelitian merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Uji ini dapat menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan handal. Pengujian kehandalan variabel atau item menggunakan uji *Cronbath Alpha*, dimana suatu instrument penelitian dikatakan reliabel jika jawaban seorang responden terhadap pertanyaan

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan skala 0.6.

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu metode yang menganalisa pengaruh antara dua atau lebih variabel, khususnya variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun rumus yang dipakai dalam analisa regresi linier berganda adalah sebagai berikut

$$Y = a + \beta x_1 + \beta x_2$$

Keterangan:

y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$x_1$  : Gaji

$x_2$  : Insentif

$\beta$  : Koefisien regresi

## 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis digunakan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, maka dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), uji koefisien korelasi (uji R), dan ujikoefisien determinasi (uji  $R^2$ ).

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel terikatnya. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya dan begitupun sebaliknya. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat dikatakan tidak signifikan.

### b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dikatakan bahwa variabel bebas dapat

menerangkan variabel terikatnya secara serentak begitupun sebaliknya. Atau lebih mudahnya, dapat dengan melihat probabilitas dan membandingkannya dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) yang digunakan yaitu 0.05 atau 5%. Jika probabilitas < taraf kesalahan, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak, begitupun sebaliknya.

**c. Koefisien Korelasi (R)**

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2013:240). Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antar -1.00 atau +1.00. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan begitupun sebaliknya.

**d. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016:45) koefisien determinasi adalah nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi (naik/turunnya) variabel dependen. Koefisien determinasi juga dapat didefinisikan sebagai ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketetapan antara nilai dengan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

R<sup>2</sup> : Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka variabel independen terhadap variabel dependen lemah.

- b. Jika  $K_d$  mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

### 1.5.7 Skala Pengukuran

Perhitungan dari jawaban responden dalam kuesioner pada penelitian ini dihitung berdasarkan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, (Sugiyono, 2017:158). Dengan skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak atau menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

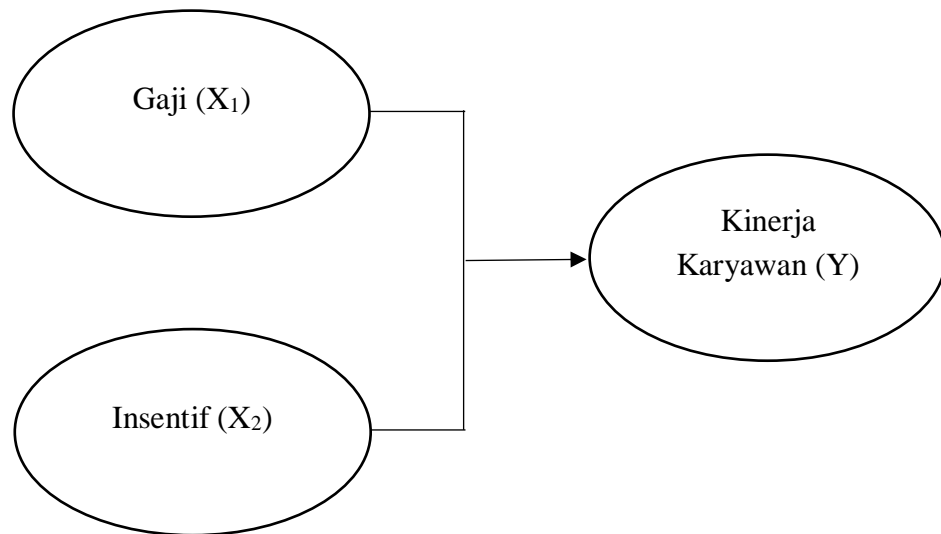
Berikut ini adalah kualifikasi kode angka dari setiap sikap dalam skala *Likert*.

**Tabel 1.4**  
**Skala Likert**

<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
SS	Sangat Setuju	5
ST	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2015

### 1.5.8 Kerangka Berpikir



### 1.5.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat muncul hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>01</sub> : Tidak terdapat pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BCA *Finance* Palembang
- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT BCA *Finance* Palembang
- H<sub>02</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara insentif simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BCA *Finance* Palembang
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BCA *Finance* Palembang
- H<sub>03</sub> : Tidak terdapat pengaruh gaji dan insentif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BCA *Finance* Palembang
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh gaji dan insentif parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BCA *Finance* Palembang