



**PENGARUH SISTEM KERJA, SEMANGAT KERJA, INSENTIF, DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MITRATANI DUA TUJUH JEMBER**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi

Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen

Disusun Oleh :

LISYANDA AINU RISKI DARMONO

NIM 18104157

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

2022

**LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

**PENGARUH SISTEM KERJA, SEMANGAT KERJA, INSENTIF, DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MITRATANI DUA TUJUH JEMBER**

Nama : Lisyanda Ainu Riski Darmono
NIM : 18104157
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING UTAMA	DOSEN PEMBIMBING ASISTEN
 <u>Tamriatin Hidayah S.E.,M.P</u> NIDN. 0007106601	 <u>Ahmad Saugi S.E.,M.M</u> NIDN. 0723128503

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen


Tamriatin Hidayah S.E.,M.P

NIDN. 0007106601

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

**PENGARUH SISTEM KERJA, SEMANGAT KERJA, INSENTIF, DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MITRATANI DUA TUJUH JEMBER**

Telah dipertahankan Tim Penguji Skripsi Pada :

Hari/Tanggal :


Jam :

Tempat :

Disetujui Oleh Tim Penguji Skripsi:


Dra. Haifa M.M

NIDN. 072166602


(Ketua Penguji)


Ahmad Sauqi S.E.M.M

NIDN. 0723128503


(Sekretaris Penguji)

Tamriatin Hidayah S.E.M.P

NIDN. 0007106601


(Anggota Penguji)

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen

Ketua STIE Mandala Jember


Tamriatin Hidayah S.E.M.P

NIDN. 0007106601


Dr. Suwignyo Widagdo S.E., M.P., M.M

NIDN. 0723128503



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lisyanda Ainu Riski Darmono

NIM : 18104157

Program Studi : Manajemen

Minat Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan dengan ini sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul : Pengaruh Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, merupakan karya ilmiah yang saya buat sendiri.

Apabila terbukti pernyataan saya tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya skripsi saya yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 16 Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,



(Lisyanda Ainu Riski Darmono)

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu kemudahan.”

(QS. Al-Insyira: 5)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.”

(QS. Ar-Rum : 60)

“Jangan jelaskan tentang dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu.”

-Ali bin Abi Thalib



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember” dengan baik, serta sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari ada banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.P., M.M, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
2. Ibu Tamriatin Hidayah S.E, M.P, selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing Utama (DPU) yang senantiasa membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Ahmad Sauqi S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah memberikan arahan dan bimbingannya selama penulis menyelesaikan skripsi. Penulis juga berterima kasih karena beliau sangat sabar.
4. Segenap dosen dan akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember
5. PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yang sudah menerima penulis dan telah memberikan informasi dalam penelitian ini.

6. Ibu Dwi, Ayah Darmono, Adek Meme, dan Adek Bima, serta Kakek dan Nenek penulis yang terus mendoakan dan mensupport di setiap saat.
7. Teman-teman di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember yang telah memberikan dukungan dan bantuannya, semoga kita semua sukses di masa depan, Aamiin.
8. Serta untuk Justin, Baekhyun, Chanyeol, Sehun, Suho, D.O, Xiumin, Chen, Kai, Lay, Mark, Jeno, Jaemin, Haechan, Renjun, Chenle, dan Jisung selaku idola penulis yang tidak pernah absen menyegarkan otak penulis selama pengerjaan skripsi ini.

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat, Ridho dan hidayah-Nya atas segala amal baiknya, Aamiin. Demikian yang penulis sampaikan. Penulis mengharapkan berbagai kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan hasil penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan dapat menjadi literatur bagi karya ilmiah yang sejenis di masa mendatang.

Jember, 15 Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABTRAK.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8
2.2 Kajian Teori.....	18
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.2 Sistem Kerja.....	20
2.2.3 Semangat Kerja.....	21
2.2.4 Insentif.....	23
2.2.5 Promosi Jabatan.....	25
2.2.6 Kinerja Karyawan.....	28

2.3 Kerangka Konseptual.....	30
2.4 Hipotesis.....	30
BAB III.....	34
METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Gambaran Objek Penelitian.....	34
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	34
3.1.2 Struktur Singkat Perusahaan.....	35
3.2 Populasi dan Sampel.....	40
3.2.1 Populasi.....	40
3.2.1 Sampel.....	40
3.3 Jenis Penelitian.....	41
3.4 Identitas Variabel Penelitian.....	41
3.4.1 Variabel Bebas.....	41
3.4.2 Variabel Terikat.....	42
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.5.1 Sistem Kerja.....	42
3.5.2 Semangat Kerja.....	43
3.5.3 Insentif.....	43
3.5.4 Promosi Jabatan.....	44
3.5.5 Kinerja Karyawan.....	44
3.6 Metode Pengumpulan Data	45
3.7 Sumber Data.....	46
3.8 Metode Analisis Data.....	47
3.8.1 Uji Instrumen.....	47
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	52
3.8.5 Uji Hipotesis.....	53
BAB IV.....	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Hasil Penelitian.....	57

4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	56
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
4.2 Hasil Analisis Penelitian.....	63
4.2.1 Uji Instrumen.....	63
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	72
4.2.5 Uji Hipotesis.....	72
4.3 Interpretasi.....	75
BAB V.....	80
PENUTUP.....	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Implikasi.....	81
5.3 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	14
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jabatan.....	57
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Sistem Kerja.....	59
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja.....	60
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Insentif.....	61
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Promosi Jabatan.....	62
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan..	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial).....	73
Tabel 4.16 Perbandingan t hitung dan t tabel.....	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis F (Simultan).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiner.....	87
Lampiran 2 Data Seluruh Karakteristik Responden.....	91
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	94
Lampiran 4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	97
Lampiran 5 Uji Validitas.....	103
Lampiran 6 Uji Reliabilitas.....	106
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik.....	107
Lampiran 8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	108
Lampiran 9 Analisis Koefisien Determinasi.....	108
Lampiran 10 Uji Hipotesis.....	109
Lampiran 11 Tabel R.....	110
Lampiran 12 Tabel t	111
Lampiran 13 Tabel F.....	112

ABTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara Parsial dan Simultan dari variabel Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Data yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder dengan metode pengolahan data yang digunakan yaitu menggunakan metode Analisis Uji Indikator Penelitian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Serta Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji F dengan bantuan analisis SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan secara parsial tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Sistem Kerja, Semangat Kerja, dan Insentif secara parsial berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Serta, secara simultan variabel Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Kata Kunci : Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, Promosi Jabatan, dan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Partial and Simultaneous of Work System variables, Morale, Incentives, and Job Promotion on Employee Performance of PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. The data used in this study are Primary data and Secondary data with the data processing method used, namely using the Research Indicator Test Analysis method, namely Validity Test and Reliability Test, Classical Assumption Test namely Normality Test, Heteroscedasticity Test, and Multicollinearity Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Analysis, and Hypothesis Testing, namely t-test and F-test with the help of SPSS 25 analysis. The results showed that the Job Promotion variable partially had no direct and significant effect on Employee Performance, while the Work System, Work Spirit, and Incentive variables partially direct and significant effect on Employee Performance PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. And, simultaneously, the variables of Work System, Morale, Incentives, and Position Promotion have an effect on Employee Performance of PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Keywords: Work System, Morale, Incentives, Position Promotion, and PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi pada abad ke dua puluh satu ini berkembang dengan begitu pesat. Ada banyak sekali infrastruktur ekonomi yang sudah di modifikasi dengan pembaruan yang terus mengikuti zaman. Pada era ini pula, persaingan antar usaha juga semakin ketat, dimana usaha yang berkekuatan lemah berpotensi mengalami kebangkrutan. Dalam hal ini, peran sumber daya manusia yang kompeten sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan suatu usaha. Dengan tenaga sumber daya manusia yang berpotensi dan penuh integritas, maka keberlangsungan kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar dan saling menguntungkan karena secara tidak langsung sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Sebagaimana menurut Hasibuan (2017:10), manajemen sumber daya manusia memiliki artian ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan sistem kerja untuk dapat menopang bisnis agar bisa tumbuh dan berkembang sehingga tujuan perusahaan bisa terlaksana dengan baik. Menurut Yanto & Ngaliman dalam jurnal Rahel & Andi (2019), sistem kerja yaitu suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur manusia, bahan, perlengkapan, peralatan, metode kerja, dan lingkungan kerja untuk suatu tujuan tertentu. Elemen-elemen tersebut saling berinteraksi sehingga

dapat mempengaruhi performa sistem tersebut. Karenanya, dengan sistem kerja yang sistematis, maka perusahaan juga akan lebih banyak diuntungkan dan para tenaga kerja akan semakin semangat dalam bekerja.

Menurut Hasibuan dalam jurnal Surya dan Rusdian (2021), semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, berdisiplin, dan memiliki kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang tengah dilakukan.

Semangat kerja adalah suatu hal positif yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja. Semangat kerja dapat menghasilkan sebuah *reward* bagi diri sendiri sehingga menjadi seorang tenaga kerja yang berprestasi dan bisa mendapatkan imbalan berupa kompensasi atau apresiasi. Insentif merupakan salah satu contoh dari apresiasi tersebut. Moehariono (2012) mengatakan jika insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.

Promosi jabatan juga merupakan salah satu bentuk imbalan yang bisa didapatkan apabila tenaga kerja tersebut terus menghasilkan prestasi. Menurut Irham Fahmi (2016), promosi jabatan adalah suatu kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Dengan kenaikan jabatan tersebut maka tanggung jawab yang diemban juga akan semakin besar, seiring dengan penghasilan yang semakin besar juga.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Abdilla Junaedy dan kawan-kawan (2019), dengan variabel bebas penelitiannya yaitu insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa dengan adanya pemberian insentif atas dasar penilaian kinerja, karyawan akan terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Sedangkan promosi jabatan sendiri berpengaruh positif karena akan lebih meningkatkan kinerja yang mereka miliki untuk mendapatkan peluang promosi jabatan.

Pada sistem kerja yang didasari oleh semangat kerja kemudian menghasilkan *reward* berupa insentif dan promosi jabatan, ada hasil yang dapat disebut sebagai kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Anwar Prabu Nawawi dalam Jurnal Fadli Sandewa (2018) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan.

Untuk itu, dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan juga akan mendapatkan dampak positif serta dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang agroindustri sayuran beku dengan komoditas utama kedelai Jepang atau yang biasa dikenal sebagai edamame. Perusahaan ini terus mengalami perkembangan hingga juga memproduksi okra, buncis, ubi jalar, dan jusme (minuman sari edamame). PT. Mitratani Dua Tujuh berlokasi di Jalan Brawijaya No. 83, Kelurahan/Desa Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memiliki hubungan kerja sama dengan beberapa negara Asia, terutama Jepang. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang masih bisa mempertahankan para pegawainya di tengah maraknya pemutusan tenaga kerja akibat kebangkrutan yang dialami oleh beberapa perusahaan di masa pandemi. Sebagai perusahaan yang besar dan memiliki banyak tenaga kerja, tentu ada sistem kerja yang baik yang berjalan di baliknya. Dengan *background* tersebut sangat memungkinkan jika baik semangat kerja, insentif, dan promosi jabatan juga akan memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memiliki sistem kerja yang baik dan sistematis sehingga dapat mengatur dan mengkoordinir kerja para karyawan. Selain itu, karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh memiliki semangat kerja tinggi untuk tujuan tertentu. Dua diantara tujuan tersebut adalah mendapatkan insentif juga promosi jabatan yang tentunya dapat meningkatkan jumlah gaji para

karyawannya. Dengan demikian, kinerja yang dihasilkan dapat terpantau dengan baik dan terus merefleksikan hasil - hasil yang memuaskan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka ditemukan permasalahan yang akan diteliti, diantaranya :

1. Apakah sistem kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember?
3. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember?
5. Apakah sistem kerja, semangat kerja, insentif, dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial sistem kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember
2. Untuk mengetahui dan menganalisis.pengaruh secara parsial semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial insentif terhadap kinerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan sistem kerja, semangat kerja, insentif, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan pada perusahaan guna meningkatkan motivasi perusahaan untuk terus berkembang dan mempertahankan sistem kerja yang baik, semangat kerja yang jarang bisa dimiliki setiap tenaga kerja, insentif sekaligus promosi jabatan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang bagus.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan informasi dan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan untuk dapat dijadikan dasar referensi dan perbandingan di penelitian-penelitian selanjutnya, terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya sistem kerja, semangat kerja, insentif, dan promosi jabatan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai permasalahan yang telah di kaji sekaligus untuk menerapkan dan mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah ke dalam dunia kerja dan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai sistem kerja, semangat kerja, insentif, dan promosi jabatan.

1.5. Batasan Masalah

1. Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja minimal dua tahun di PT. Mitratani Dua Tujuh
2. Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang memiliki jabatan minimal sebagai seorang ketua kelompok.
3. Periode penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai bulan Juni 2021.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Rhoma Iskandar dan Fitria Effendi (2022), “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Team Marketing PT Ikafood Putraman”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja team marketing PT Ikafood Putraman. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *team marketing* yang bekerja di PT. Ikafood Putramas dengan sampel berjumlah 54 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode *purposive sampling*. Uji analisis data yang digunakan yaitu koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2). Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini yaitu jenis insentif yang diberikan kepada tim pemasaran di PT Ikafood Putramas adalah insentif moneter, dimana termasuk bonus, bonus akhir layanan, tunjangan jalan raya, dan biaya pengobatan.
2. Arif Lesmana, Farida Yulianti, Lamsah, (2021) “Analisis Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan ASPR Kalsel-Teng Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bati Bati. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui analisis pemberian insentif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan ASPR Kalsel-Teng pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bati Bati. Jenis penelitian ini

menggunakan kuantitatif dengan wawancara mendalam bersama narasumber. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ASPR Kalsel-Teng pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bati Bati. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh. Uji data yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Hasil dari penelitian ini yaitu insentif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

3. Surya Kelana Basri dan Rusdiman Rauf (2021), “Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Masama. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Masama. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh. Uji data yang digunakan yaitu uji hipotesis (uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2)). Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu secara langsung semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara langsung serta simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Faiz Ahmad Ghozy (2020), “Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Ergonomi Makro Di PT Mitra Makmur Purwakarta”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem kerja terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan ergonomi makro di PT Mitra Makmur Purwakarta. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Makmur Purwakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode *purposive sampling*. Uji data yang digunakan yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji deskriptif, analisis jalur. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Hasil dari penelitian ini yaitu seluruh komponen sistem kerja secara simultan di PT Mitra Makmur Purwakarta terhadap kinerja karyawan cukup signifikan, dengan komponennya adalah : kondisi organisasi, pekerjaan, lingkungan fisik, lingkungan sosial, peralatan dan mesin, serta karakteristik individu.
5. Muhammad Fakhri Arifin AN (2020), “Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN Sumber Tengah Desa Silo, Kec. Silo Kab. Jember”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PTPN Sumber Tengah Desa Silo, Kec. Silo Kab. Jember. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN Sumber Tengah Desa Silo, Kec. Silo Kab. Jember. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode *total sampling*. Uji data yang digunakan yaitu uji instrumen (uji

validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas), analisis linear berganda, uji hipotesis (uji t, uji F, uji determinasi (R^2)). Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu stress kerja dan semangat kerja memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan dalam uji t, sedangkan dalam uji F stress kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif.

6. Abdillah Junaedy, Sabri Hasan, dan Jamal Bijang (2019), “Pengaruh Insentif, Promosi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif, promosi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh. Uji analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda dan analisis deskriptif. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini yaitu insentif, promosi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros.
7. Desmawati Hasibuan (2018), “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap

kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode *random sampling*. Uji analisis data yang digunakan yaitu deskriptif statistik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f). Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu baik kompensasi maupun promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

8. Khairun Nisa Akmaliah (2018), “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan golongan IA – IID yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah yang berjumlah 467 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Uji data yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f). Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini

yaitu promosi jabatan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara Dolok Sinumbah.

9. Muhammad Yusuf dan Adam Asyahari (2017), “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh. Uji data yang digunakan yaitu uji hipotesis (uji t), koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2). Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu insentif berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja.
10. Rahmi Meutia (2017), “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan serta insentif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (persero) Langsa. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara I (persero) Langsa. Teknik

pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan rumus slovin. Uji data yang digunakan yaitu skala likert, regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R²)). Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yaitupendidikan dan pelatihan kerja serta insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang relevana di atas telah diabarkan dalam bentuk kalimat. Pada tabel di bawah ini akan dijelaskan lebih rinci dari hasil persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Nama Peneliti / tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Rhoma Iskandar dan Fitria Effendi (2022)	1. Variabel independen : insentif 2. Tahun : 2022 3. Jenis penelitian : kuantitatif 4. Teknik sampling : <i>purposive sampling</i> 5. Uji analisis data : uji koefisien determinasi (R ²)	1. Variabel dependen : prestasi kerja 2. Objek : Team Marketing PT Ikafood Putraman 3. Metode analisis data : analisis regresi linear sederhana 4. Uji analisis data : analisis regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi koefisien korelasi
2.	Arif Lesmana, Farida Yulianti, Lamsah, (2021)	1. Variabel independen : insentif 2. Jenis penelitian : kuantitatif	1. Tahun : 2021 2. Objek : ASPR Kalsel-Teng Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bati Bati 3. Variabel dependen : prestasi kerja karyawan 4. Teknik sampling sampel jenuh

No.	Nama Peneliti / tahun	Persamaan	Perbedaan
			5. Metode analisis data : analisis regresi linier sederhana 6. Uji analisis data : uji analisis deskriptif
3.	Surya Kelana Basri dan Rusdiman Rauf (2021)	1. Variabel independen : semangat kerja 2. Jenis penelitian : kuantitatif 3. Uji analisis data : uji hipotesis (uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R ²)). 4. Metode analisis data : analisis regresi linear berganda.	1. Tahun : 2021 2. Variabel independen : kepuasan kerja 3. Objek : karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Masama 4. Teknik sampling : sampel jenuh
4.	Faiz Ahmad Ghozy (2020)	1. Variabel independen : sistem kerja 2. Variabel dependen : kinerja karyawan 3. Jenis penelitian : kuantitatif 4. Teknik sampling : <i>purposive sampling</i> 5. Uji analisis data : uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas)	1. Tahun : 2021 2. Objek : Di PT Mitra Makmur Purwakarta 3. Metode analisis data: analisis jalur 4. Uji analisis data : , uji deskriptif, analisis jalur
5.	Muhammad Fakhri Arifin AN (2020)	1. Variabel independen : semangat kerja 2. Variabel dependen : kinerja karyawan 3. Jenis penelitian : kuantitatif 4. Uji analisis data : uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi. klasik (uji normalitas dan uji heteroskedastisitas), analisis linear berganda, uji hipotesis (uji t, uji F, uji determinasi (R ²)). 5. Metode analisis data : analisis regresi linear berganda	1. Tahun : 2020 2. Variabel independen : stres kerja dan disiplin kerja 3. Objek : PTPN Sumber Tengah Desa Silo, Kec. Silo Kab. Jember 4. Teknik sampling : total sampling 5. Uji analisis data : uji autokorelasi
6.	Abdillah Junaedy, Sabri Hasan, dan Jamal Bijang (2019)	1. Variabel independen : insentif dan promosi jabatan 2. Variabel dependen : kinerja karyawan 3. Jenis penelitian :	1. Tahun : 2019 2. Variabel independen : lingkungan kerja 3. Objek : Dinas Pertanian Kabupaten Maros

No.	Nama Peneliti / tahun	Persamaan	Perbedaan
		kuantitatif 4. Uji analisis data : uji regresi linear berganda, 5. Metode analisis data : analisis regresi linear berganda	4. Teknik Sampling : sampel jenuh 5. Uji analisis data : uji deskriptif
7.	Desmawati Hasibuan (2018)	1. Variabel independen : promosi jabatan 2. Variabel dependen : kepuasan kerja 3. Jenis penelitian : kuantitatif 4. Uji analisis data : analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) 5. Metode analisis data : analisis regresi linear berganda	1. Tahun : 2018 2. Variabel independen : motivasi dan kompensasi 3. Objek : PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji 4. Teknik sampling : <i>random sampling</i> . 5. Metode analisis data : deskriptif statistik
8.	Khairun Nisa Akmaliah (2018)	1. Variabel independen : promosi jabatan dan insentif 2. Variabel dependen : kinerja karyawan 3. Jenis penelitian : kuantitatif 4. Uji analisis data : uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f). 5. Metode analisis data ; analisis regresi linear berganda.	1. Tahun : 2018 2. Objek : PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah 3. Teknik sampling : <i>probability sampling</i> 4. Uji analisis data : uji statistik deskriptif
9.	Muhammad Yusuf dan Adam Asyahari (2017)	1. Variabel independen : insentif 2. Variabel dependen : kinerja karyawan 3. Jenis penelitian : kuantitatif 4. Uji analisis data : uji hipotesis (uji t), koefisien determinasi (R ²)	1. Tahun : 2018 2. Objek : Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe 3. Teknik sampling : sampel jenuh 4. Uji analisis data : koefisien korelasi (R) 5. Metode analisis data ; analisis regresi linear

No.	Nama Peneliti / tahun	Persamaan	Perbedaan
			sederhana.
10.	Rahmi Meutia (2017)	1. Variabel independen : insentif 2. Variabel dependen : kinerja karyawan 3. Jenis penelitian : kuantitatif 4. Uji analisis data : uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f). 5. Metode analisis data ; analisis regresi linear berganda.	1. Tahun : 2017 2. Objek : Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa 3. Variabel independen : pendidikan dan pelatihan 3. Teknik sampling : rumus slovin 4. Uji analisis data : skala likert

Sumber data : Penelitian Rhoma Iskandar dan Fitria Effendi (2022), Arif Lesmana, Farida Yulianti, Lamsah, (2021), Surya Kelana Basri dan Rusdiman Rauf (2021), Faiz Ahmad Ghozy (2020), Muhammad Fakhri Arifin AN (2020), Abdillah Junaedy, Sabri Hasan, dan Jamal Bijang (2019), Desmawati Hasibuan (2018), Khairun Nisa Akmaliah (2018), Muhammad Yusuf dan Adam Asyahari (2017), Rahmi Meutia (2017).

Secara keseluruhan persamaan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini terletak pada variabel dependen, independen, dan beberapa metode analisis data sedangkan perbedaannya terletak pada waktu, objek, tempat, dan jumlah responden yang diambil. Data kelebihan dari penelitian ini adalah dari segi informasi yang lengkap dan akurat karena menggunakan 3 teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuisisioner, dan wawancara yang dilakukan untuk mengungkapkan fakta-fakta akurat dari permasalahan dalam penelitian ini.

2.2 Kajian Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah pion penggerak yang merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan. Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan dari benar-tidaknya pendayagunaan sumber daya manusianya. Di bawah ini ada beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan menurut para ahli, diantaranya :

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia memiliki artian ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan Priyono (2010:3) mendefinisikan jika manajemen sumber daya manusia merupakan alat manajerial yang berfungsi untuk mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam buku Priyono (2010:8), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki

pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi terhadap perusahaan.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi untuk mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang erat kaitannya dengan implikasi SDM
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja atau karyawan.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja atau karyawan dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi adalah kerja yang dapat dibedakan dari kerja yang lain.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia berarti apa saja yang dilakukan bila orang yang bekerja di bagian sumber daya

manusia atau sebagai manajer HRD (Human Resource Development). Secara umum fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari analisis jabatan, pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, pemberian kompensasi atau pengupahan, dan evaluasi atau penilaian kerja pegawai.

2.2.2. Sistem Kerja

1. Pengertian Sistem Kerja

Menurut Irawan (2010) sistem kerja adalah serangkaian aktivitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan. Di sisi lain, sistem kerja di industri manufaktur memiliki sistem yang kompleks mencakup manusia, mesin, dan organisasi (Mustafa et al., 2009). Sehingga dapat disimpulkan jika sistem kerja adalah serangkaian dari beberapa pekerjaan yang berbeda kemudian dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan pelanggan atau keuntungan perusahaan.

2. Indikator Sistem Kerja

M. Jaenudin Akhmad (2012:32) mengatakan indikator dalam sistem kerja antara lain :

1. Tata kerja

Tata kerja merupakan suatu tatanan kerja yang dimiliki oleh sebuah perusahaan untuk mengatur sebuah pekerjaan yang akan dilakukan.

2. Prosedur kerja

Prosedur kerja merupakan rangkaian tat kerja yang saling berhubungan sehingga menunjukkan tahapan-tahapan dalam bekerja.

3. Jam kerja

Jam kerja merupakan satuan waktu yang digunakan oleh perusahaan untuk menetapkan seberapa lama seorang karyawan harus bekerja.

2.2.3. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan lebih cepat, menurut Nitisemo (1998).

Chaplin (1993) menyatakan jika semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya

kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik.

Dari dua uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kondisi mental yang berdampak positif baik terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat.

2. Indikator Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

1. Motivasi

Keinginan motivasi dan dorongan kerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya karena yang seharusnya lebih dipentingkan oleh karyawan adalah bekerja untuk organisasi bukan untuk mementingkan apa yang akan mereka dapatkan.

2. Kesungguhan

Aspek ini menunjukkan adanya kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif meski sedang atau terus mengalami kegagalan yang ditemui dalam bekerja.

3. Kesenangan

Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan seseorang dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan kebutuhannya demi keberlangsungan kegiatan bekerja.

4. Kepuasan

Kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan yang mereka lakukan.

2.2.4. Insentif

1. Pengertian Insentif

Samsudin (2006) mengatakan jika insentif merupakan pemberian upah yang berbeda bukan didasarkan pada evaluasi jabatan namun karena perbedaan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan jika insentif merupakan upah gaji yang diberikan sebagai bentuk balas jasa yang bentuknya berbeda dari gaji.

2. Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2016:184) adapun indikator dari insentif adalah sebagai berikut :

1. Jaminan sosial

Jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warganegaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No. 102 tahun 1952.

2. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan untuk karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus biasanya diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian tujuan-tujuan perusahaan atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

3. Pemberian penghargaan

Pemberian penghargaan memiliki beberapa bentuk pemberian, seperti : medali, kado, piala, selar, sertifikasi, plakat, atau pita, yang diberikan kepada individu atau kelompok bila mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu.

4. Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat biasanya diberikan kepada seseorang yang sudah melakukan prestasi secara terus menerus. Kenaikan pangkat ini diberikan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya pada perusahaan.

5. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah kenaikan posisi karyawan ke tingkat atau jabatan yang lebih tinggi. Dampak positif dari promosi jabatan ini biasanya kenaikan gaji dan fasilitas yang diterima.

2.2.5. Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Malayu Hasibuan (2016:108) promosi perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar pula.

Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2016:108), secara teknik promosi merupakan suatu perubahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi yang lainnya yang melibatkan baik peningkatan baik peningkatan upah maupun status.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan jika promosi adalah kenaikan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan kenaikan gaji dan status pula.

2. Indikator Promosi Jabatan

Adapun indikator promosi jabatan menurut Nitisemito (2002:199) adalah sebagai berikut :

1. Kejujuran

Kejujuran yang berasal dari kata dasar jujur ialah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenar-benarnya, tidak berbohong, atau mengatakan hal yang apa adanya.

2. Loyalitas

Loyalitas biasanya disebut juga dengan kesetiaan. Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai tindakan dukungan serta kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempat dimana dia bekerja.

3. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah merupakan suatu tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik untuk mengetahui segala perkembangan dari setiap jenjang yang telah dilampauinya.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah lamanya waktu yang sudah ditempuh oleh karyawan ketika mereka berproses dalam suatu perusahaan.

5. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu jenis pencapaian yang sudah diperoleh selama bekerja. Pencapaian ini biasanya dapat menguntungkan dalam bentuk kenaikan gaji atau bahkan kenaikan jabatan.

6. Keadilan

Keadilan adalah kesamarataan. Keadilan dalam lingkungan kerja berarti situasi atau kondisi dimana para karyawan atau pekerja mendapat peraturan yang sama rata tanpa membedakan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.6. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robbin (2006) kinerja karyawan adalah pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Adapun menurut Rivai (2005) kinerja karyawan merupakan perilaku

nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat pada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dapat dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksudkan merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

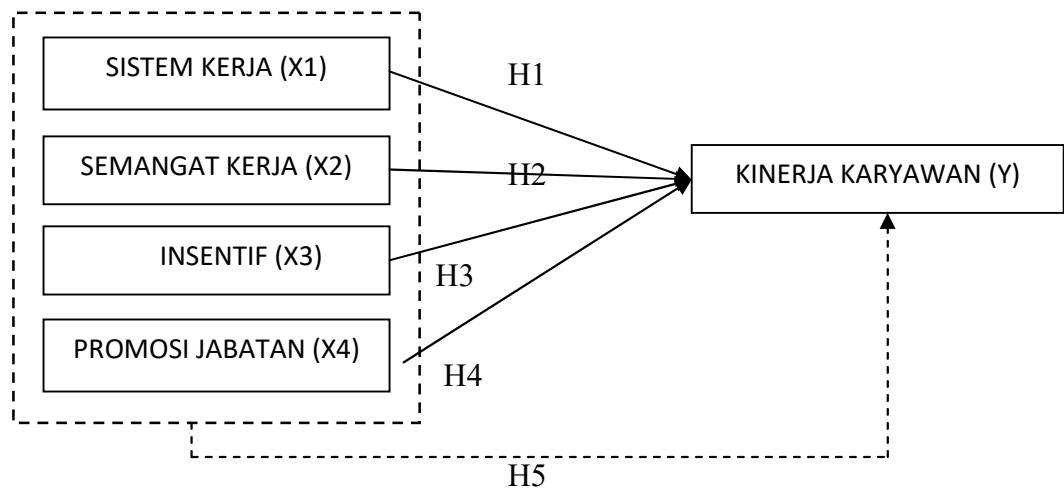
4. Efektifitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam pengukuran sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

Keterangan : \longrightarrow Berpengaruh secara parsial
 \dashrightarrow Berpengaruh secara simultan

Adapun kerangka konseptual yang tertulis di atas dapat diartikan sebagai berikut : kinerja karyawan diketahui secara langsung dipengaruhi oleh beberapa variabel, yaitu variabel Sistem Kerja (X1), variabel Semangat Kerja (X2), variabel Insentif (X3), dan variabel Promosi Jabatan (X4). Dan keempat variabel tersebut pula diteliti apakah semua variabel tersebut berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.4 Hipotesis

Menurut Neolaka (2014:169) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Faiz Ahmad Ghozy (2020), “Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Ergonomi Makro Di PT Mitra Makmur Purwakarta” memberikan hasil yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara sistem kerja dan kinerja dari karyawan PT Mitra Makmur Purwakarta. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun hipotesis :

H1 : Diduga sistem kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Muhammad Fakhri Arifin AN (2020) yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN Sumber Tengah Desa Silo, Kec. Silo Kab. Jember” memberikan hasil yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun hipotesis :

H2: Diduga semangat kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Rhoma Iskandar dan Fitria Effendi (2022) yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Team Marketing PT Ikafood Putraman” memberikan hasil yang menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun hipotesis :

H3: Diduga insentif (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

4. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Abdillah Junaedy, Sabri Hasan, dan Jamal Bijang (2019), “Pengaruh Insentif, Promosi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros” memberikan hasil yang

menyatakan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun hipotesis :

H4: Diduga promosi jabatan (X4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

5. Pengaruh Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari beberapa uraian penelitian terdahulu yang relevan dapat disimpulkan :

H5: Diduga sistem kerja (X1), semangat kerja (X2), insentif(X3), dan promosi jabatan (X4) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mitratani Dua Tujuh merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang agroindustri sayuran beku dengan komoditas utama kedelai Jepang atau edamame. Namun saat ini sudah berkembang sehingga juga memproduksi okra, buncis, sweet potato (ubi jalar), dan jusme (minuman sari edamame). Pabrik dan kantor perusahaan berlokasi di Jalan Brawijaya No. 83 Kelurahan/Desa Mangli, Kecamatan Kaliwater, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

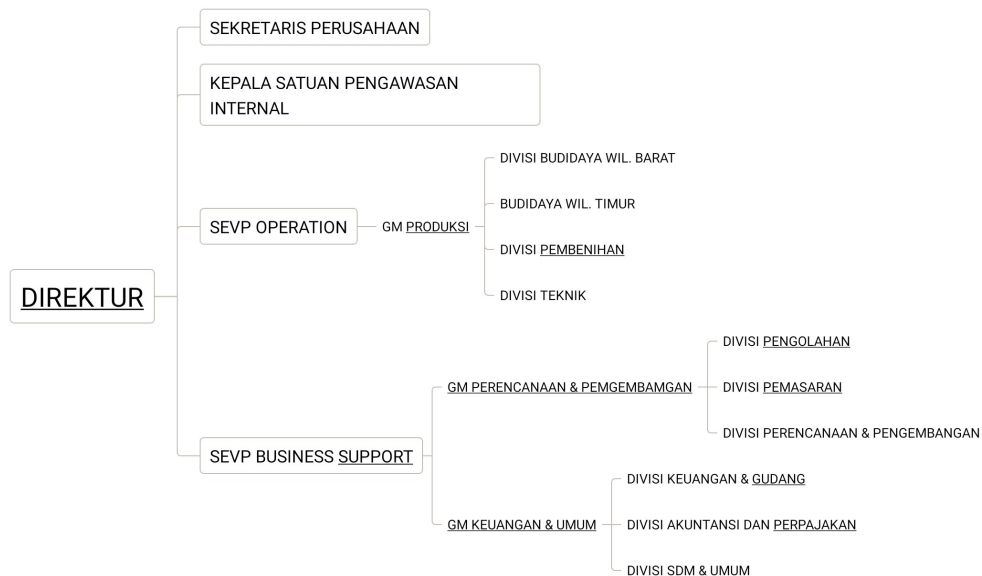
PT. Mitratani Dua Tujuh didirikan pada tanggal 17 November 1994 dengan Akta otaris Ny. Liliana Arief Gondoutomo, SH Nomor 11 di Jakarta. Akta tersebut telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan nomor 2148/A RI/IKM/1994/PNJAKSEL tanggal 20 Desember 1994, serta disahkan dengan Keputusan Menteri Kehakiman republik Indonesia tertanggal 23 November 1994 nomor C2-17143.HT.01.01.TH'94.

PT. Mitratani Dua Tujuh diresmikan oleh Menteri Keuangan bersama Menteri Pertanian serta disaksikan oleh Menteri Koperasi dan PPK pada tanggal 26 November 1994 di Semarang pada Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB). Tanggal 23 Juli 1998 diadakan perubahan

Anggaran Dasar Perusahaan untuk disesuaikan dengan Undang Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, dengan Akta Notaris Agung Cahyo Kuncoro, SH di Jember Nomor 12 tanggal 23 Juli 1998, dan telah mendapatkan persetujuan Menteri Kehalkiman Nomor C2-25036.HT01.04.TH'98 tanggal 13 November 1998

Kepemilikan saham saat ini adalah PT. Perkebunan Nusantara X (pemegang saham 65%) sebesar 2.275 lembar saham atau senilai Rp.2.275.000.000 dan PT. Kelola Mina Laut (pemegang saham 35%) sebesar 1.225 lembar saham atau senilai 1.225.000.000. saat ini wilayah kerja PT. Mitratani Dua Tujuh meliputi wilayah kabupaten Jember dengan total luasan sebesar 1639,5 Ha, yang terdiri atas tanaman edamame seluas 1.116,6 Ha, okura seluas 448,4 Ha, serta buncis seluas 74,5 Ha.

3.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Tugas :

1. Direktur, bertugas dan bertanggung jawab memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan; memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian; dan menyetujui anggaran tahunan perusahaan; serta berwenang untuk mengurus dan mengelola kepentingan perusahaan yang sesuai dengan tujuan dan kebijakan perusahaan.
2. Sekretaris Perusahaan, bertugas membantu Direktur dalam melaksanakan rumusan rencana program dan kegiatan, mengkoordinasikan, monitoring, urusan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, perencanaan serta evaluasi dan pelaporan.
3. Kepala Satuan Pengawasan Internal, bertugas melaksanakan pengawasan internal keseluruhan unit utama dan unit lainnya dilingkungan perusahaan, dan berwenangan membantu Direktur dalam melaksanakan pengawasan internal serta melakukan analisis, pengawasan, pemeriksaan, pengujian dan penilaian terhadap pelaksanaan tugas dan tanggungjawab unit kerja.
4. SEVP Operation, bertugas Membawahi dan mengkoordinir Bagian Keuangan dan akuntansi, bagian SDM, bagian pengadaan dan umum, bagian perencanaan dan sustainability, dan menjalankan kuasa Direktur dalam pengurusan oprasional perusahaan sebagaimana ditetapkan dalam keputusan Direktur.

5. SEVP Business Support, bertugas mempersiapkan rancangan RKAP bidang tanaman, bidang Teknik dan Pengolahan, bidang Operational Supporting dan Komersil, Distrik, Kebun, Unit, serta bertindak untuk dan atas nama Perusahaan baik di dalam maupun diluar pengadilan berdasarkan Surat Kuasa Direktur.
6. General Manajer Produksi, bertugas Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi; menilai proyek dan sumber daya persyaratan; memperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien dan manajer; menentukan standar kontrol kualitas; mengawasi proses produksi.
7. General Manajer Perencanaan Dan Pengembangan, bertugas menyusun dan mensinergikan sistem manajemen kinerja unit-unit kerja; menyusun dan mensinergikan rencana pengembangan sistem teknologi informasi; menyusun dan mensinergikan rencana pengembangan aplikasi sistem informasi.
8. General Manajer Keuangan Dan Umum, bertugas menyusun dan mensinergikan Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik RUPTL, Rencana Jangka Panjang RJP, Masterplan Sistem Distribusi, dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan RKAP.
9. Divisi Budaya, bertugas mengerjakan penyelenggaraan dan pelestarian segala sesuatu yang berhubungan dengan kesenian dan

kebudayaan daerah untuk di pandang dan di perkenalkan kepada masyarakat.

10. Divisi Pembenihan, bertugas melakukan penyusunan rencana perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengawasan, pengujian, sertifikasi benih, pengendalian sumber benih, merencanakan kebutuhan benih, pengembangan vaeritas unggul pemberian bimbingan produksi benih, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di lingkup perbenihan perkebunan.
11. Divisi Teknik, bertugas menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoperasian dan pelaporan fasilitas gudang; menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoperasian dan pelaporan fasilitas gudang dan perusahaan; menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoperasian dan pelaporan.
12. Divisi Pengolahan, bertugas membantu dan memberikan saran pemikiran kepada Direktur dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dibidang pengolahan; menyusun dan mengevaluasi kebijakan dibidang pengolahan; menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian Pengolahan; memonitor dan mengevaluasi kinerja bidang pengolahan, pengendalian mutu dan lingkungan hidup.
13. Divisi Pemasaran Pemasaran secara proaktif mengidentifikasi produk dan layanan yang menjadi fokus selama siklus penjualan, dan

kemudian menghasilkan materi dan komunikasi yang menyebarkan berita.

14. Divisi Perencanaan Dan Pengembangan, bertugas mengoordinasi penyediaan informasi kinerja, perencanaan perusahaan dengan berkoordinasi dengan unit-unit terkait, dan mengoordinasi penyusunan rencana pengembangan perusahaan.
15. Divisi Keuangan dan Gudang, bertugas melakukan pengaturan keuangan perusahaan terkait semua transaksi keuangan ke dalam program serta mengurus proses bongkar muat, pencatatan barang masuk dan keluar, juga mengawasi sirkulasi barang yang terjadi di gudang.
16. Divisi Akuntansi Dan Perpajakan, bertugas membuat laporan mengenai perpajakan perusahaan meliputi penghitungan keseluruhan pajak, misalnya pajak penghasilan yang dikenakan pada setiap pegawai.
17. Divisi SDM dan Umum, bertugas mengevaluasi RKAP/RKO Bagian SDM secara berkala dengan memantau realisasi pemakaian anggaran guna mendapatkan gambaran yang riil tentang pemakaian biaya di Bagian SDM; mengevaluasi pelaksanaan proses assessment untuk tujuan rekrutmen, pemetaan dan promosi dengan menyusun program dan metode assessment sesuai kebutuhan agar menghasilkan data yang akurat untuk bahan pengambilan keputusan bagi manajemen.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Neolaka (2014:41) populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

3.2.2 Sampel

Menurut Neolaka (2014:42) sampel adalah sebagian unsur populasi yang dijadikan objek penelitian, yang juga bisa disebut sebagai wakil dari populasi yang ciri-cirinya akan diungkapkan dan akan digunakan untuk menaksir ciri-ciri populasinya. Dalam penelitian ini, teknik sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling* atau teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel (Neolaka 2014:96). Teori Roscoe (1975) dalam Sugiyono (2010:130) mengatakan bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Jadi karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 variabel, maka sampel yang digunakan sebanyak $5 \times 10 = 50$ responden. Responden yang digunakan paling utama adalah responden yang memiliki potensi untuk mengalami promosi jabatan dengan jabatan paling rendah adalah ketua kelompok.

3.3 Jenis penelitian

Secara umum, ada 2 jenis analisis data, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yaitu sebuah data yang berbentuk kata, kalimat, atau gambar. Sedangkan data kuantitatif yaitu sebuah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang didapatkan dari data hasil kuisisioner yang diolah. Cara pembagian kuisisioner yaitu dengan memberikan selebaran atau *link* kepada responden di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Neolaka (2014:60) mengungkapkan pengertian variabel yang artinya adalah ciri atau sifat suatu objek penelitian yang mempunyai variasi. Variabel juga merupakan pengelompokan dua atau lebih atribut. Berdasarkan hubungan antar variabel, variabel dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependen*).

3.4.1 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang sifatnya membengaruhi variabel yang lain (Neolaka, 2014:60). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang akan digunakan adalah

1. Variabel sistem kerja diberi notasi X1
2. Variabel semangat kerja diberi notasi X2

3. Variabel insentif diberi notasi X3
4. Variabel promosi jabatan diberi notasi X4

3.4.2 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang sifatnya dipengaruhi oleh variabel yang lainnya (Neolaka 2014:60). Dalam penelitian ini, variabel terikat yang akan digunakan adalah kinerja karyawan yang diberi notasi (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu objek penelitian (Neolaka 2014:60). Dalam penelitian ini, ada lima variabel yang akan diteliti oleh peneliti, antara lain :

3.5.1 Sistem Kerja

Menurut Irawan (2010) sistem kerja adalah serangkaian aktivitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan. Indikator-indikator yang mempengaruhi menurut Akhmad (2012) adalah :

1. Tata kerja
2. Prosedur kerja
3. Jam kerja

3.5.2 Semangat Kerja

Chaplin (1993) menyatakan jika semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik. Menurut Hasibuan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

1. Motivasi
2. Kesungguhan
3. Kesenangan
4. Kepuasan

3.5.3 Insentif

Menurut Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart. Menurut Hasibuan (206:184) adapun indikator dari insentif adalah sebagai berikut :

1. Jaminan sosial
2. Bonus
3. Pemberian penghargaan
4. Kenaikan pangkat
5. Promosi jabatan

3.5.4 Promosi Jabatan

Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2016:108), secara teknik promosi merupakan suatu perubahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi yang lainnya. yang melibatkan. baik peningkatan baik peningkatan upah maupun status. Adapun indikator promosi jabatan menurut Nitisemito (2002:199) adalah sebagai berikut :

1. Kejujuran
2. Loyalitas
3. Tingkat pendidikan
4. Pengalaman kerja
5. Prestasi kerja
6. Keadilan

3.5.5 Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2005) kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat pada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketetapan waktu

4. Efektifitas
5. Kemandirian

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi.

Merupakan proses pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini, observasi dilakukan secara langsung di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember terhitung sejak 18 April hingga 18 Mei.

2. Wawancara.

Merupakan tanya jawab yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk menggali informasi secara intens dengan narasumber. Isi dari wawancara tersebut berhubungan dengan hal-hal atau fenomena yang sedang atau pernah terjadi di perusahaan terkait variabel penelitian. Sehingga dapat diketahui tentang bagaimana perilaku karyawan selama bekerja di perusahaan.

3. Kuisisioner.

Merupakan teknik pengumpulan data dari sejumlah orang melalui beberapa pertanyaan yang diajukan untuk dijawab sebenar-benarnya guna mendapat data yang akurat. Dari olah data kuisisioner yang didapatkan memberikan hasil jika variabel Sistem Kerja, Semangat

Kerja, dan Insentif berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Promosi Jabatan tidak.

4. Studi pustaka.

Merupakan proses pengumpulan data melalui pencarian sumber yang pernah ada yang berasal dari perpustakaan atau internet. Daftar studi pustaka yang digunakan tercantum di dalam Daftar Pustaka.

3.7 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013:225) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana untuk mendapatkan informasi ataupun data.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:225) data sekunder ialah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Contohnya seperti dari orang lain ataupun dokumen-dokumen seperti buku, literatur, atau penelitian terdahulu. Data sekunder ini bersifat data yang mendukung keperluan data primer.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Menurut Ghozali (2013:52), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Mencari nilai r tabel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus ($df = n - 2$), dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan.

Mencari t tabel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus ($df = n - k$), dimana k adalah jumlah variabel penelitian dan n adalah jumlah responden/data/observasi.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid
- b. Jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien r produk

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek tiap item

y = Skor total instrumen

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:121). Rumus statistik yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Alpha Chronbach* dengan rumus :

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum b^2}{\sum t^2} \right]$$

Keterangan :

α = Koefisien alpha

K = Banyaknya pertanyaan

$\sum b^2$ = Nilai varians jawaban item

$\sum t^2$ = Nilai varians skor total

Menurut Ghozali (2011) kriteria yang dapat digunakan adalah :

- a. Jika nilai *Chronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut reliabel.
- b. Jika nilai *Chronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut tidak reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Pengujian data ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria yang digunakan adalah :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data penelitian distribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data penelitian distribusi tidak normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian

dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak Heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105-106), uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).

Untuk menguji multikolinearitas, dapat dilakukan dengan cara:

1. Jika nilai tolerance > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

3.8.3 Analisis Regres Linear Berganda

Ghozali (2014:19) berpendapat. bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan persamaan :

$$Y = a + Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1b_2b_3b_4$ = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Variabel sistem kerja

X₂ = Variabel semangat kerja

X₃ = Variabel insentif

X₄ = Variabel promosi jabatan

e = Pengganggu

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2014:21), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas

3.8.5 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2014:23) Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Kriteria pengujian hipotesis in dengan menggunakan statistik adalah jika nilai signifikansi $\alpha = 5\%$.

Mencari t tabel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus ($df = n - k$), dimana k adalah jumlah variabel penelitian dan n adalah jumlah responden/data/observasi.

Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian t adalah ;

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2. Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2014:22), uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Jika taraf signifikansi $< 0,05$

dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (Y).

Mencari t tabel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus ($df = k ; n - k$), dimana k adalah jumlah variabel penelitian dan n adalah jumlah responden/data/observasi.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan dengan menggunakan uji F. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima.

a. $H_0 = b_1 = b_2 = 0$

Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat (Y).

b. $H_a \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$

Ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel terikat (Y).

a. Level of Signifikan 95% ($\alpha = 0,05$)

b. Kriteria pengambilan pengujian F :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh variabel terikat.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, jabatan, dan lama bekerja. Tujuan klasifikasi untuk memahami dengan jelas dan akurat mengenai bagaimana responden yang menjadi objek penelitian. Hasil Penelitian pada karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yang dijadikan sampel menunjukkan ciri-ciri responden sebagai berikut.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin yang digolongkan menjadi dua yaitu perempuan dan laki-laki. Hasil penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	28	56%
Perempuan	22	44%
Total	50	100%

Sumber : Lampiran 2

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Responden berdasarkan jabatan di batasi dengan jabatan paling rendah adalah ketua kelompok atau pekerja musiman, sehingga untuk jabatan satu tingkat di atasnya atau sejajar dengan ketua kelompok dapat menjadi responden. Hasil dari penggolongan responden berdasarkan jabatan disajikan dalam tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2 : Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Pekerja Musiman	22	44%
Di Atas Pekerja Musiman	28	56%
Total	50	100%

Sumber : Lampiran 2

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden berdasarkan lama bekerja digunakan sebanyak 50 responden dengan kriteria bekerja lebih dari dua tahun. Hal ini diketahui dari penyebaran kuisioner dengan melihat data karyawan perusahaan sehingga dapat secara khusus mengisi kuisioner yang dibutuhkan. Hasil dari penggolongan responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 : Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
Lebih Dari Dua Tahun	50	100%
Total	50	100%

Sumber : Lampiran 2

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan tentang frekuensi dari kuisioner yang berisi tentang jawaban-jawaban responden. Adapun kuisioner yang telah didistribusikan berisi tentang indikator-indikator yang menjadi bagian dari variabel yang digunakan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sistem Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), Insentif (X3), Promosi Jabatan (X4), dan Kinerja Karyawan (Y). Dari data distribusi frekuensi responden dapat dilihat seberapa besar nilai suatu variabel jika dibandingkan dengan nilai variabel lain, serta bagaimana pola hubungan keterikatan yang terjalin antar variabel.

a. Deskripsi Variabel Penelitian Sistem Kerja (X1)

Untuk mengetahui mengenai sistem kerja pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, maka digunakan 3 butir pertanyaan yang masing-masing jawaban memiliki skor antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan pada kuisioner penelitian, distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut.

Tabel 4.4 :
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Sistem Kerja
Bulan Mei Tahun 2022

No	Sistem Kerja	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	TOTAL
1	X1.1	-	-	1	2%	5	10%	22	44%	22	44%	50
2	X1.2	-	-	1	2%	3	6%	24	48%	22	44%	50
3	X1.3	-	-	2	4%	-	-	21	42%	27	54%	50

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat dari keputusan yang diambil responden bahwa total responden yang memilih sangat setuju lebih banyak dari pada pilihan lain. Maka dapat disimpulkan sebagian besar responden sangat setuju bahwa prosedur kerja dan jam kerja yang ada di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sudah sesuai dengan kesepakatan dan harapan karyawan.

b. Deskripsi Variabel Penelitian Semangat Kerja (X2)

Untuk mengetahui mengenai semangat kerja pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, maka digunakan 4 butir pertanyaan yang masing-masing jawaban memiliki skor antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan pada kuisioner penelitian, distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.5 :
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Semangat Kerja
Bulan Mei Tahun 2022

No	Semangat Kerja	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	TOTAL
1	X2.1	-	-	1	2%	6	15%	18	36%	25	50%	50
2	X2.2	-	-	2	4%	1	2%	15	30%	32	64%	50
3	X2.3	1	2%	1	2%	-	-	21	42%	27	54%	50
4	X2.4	-	-	1	2%	4	8%	20	40%	25	50%	50

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat dilihat dari keputusan yang diambil responden bahwa total responden yang memilih sangat setuju lebih banyak dari pada pilihan lain. Maka dapat disimpulkan sebagian besar responden sangat setuju bahwa semangat kerja sudah dimiliki oleh karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

c. Deskripsi Variabel Penelitian Insentif (X3)

Untuk mengetahui mengenai insentif pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, maka digunakan 5 butir pertanyaan yang masing-masing jawaban memiliki skor antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan pada kuisioner penelitian, distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut.

Tabel 4.6 :
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Insentif
Bulan Mei Tahun 2022

No	Insentif	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	TOTAL
1	X3.1	3	6%	-	-	1	2%	16	32%	30	60%	50
2	X3.2	2	4%	5	10%	14	28%	18	36%	11	22%	50
3	X3.3	4	8%	8	16%	12	24%	17	34%	9	18%	50
4	X3.4	2	4%	5	10%	10	20%	20	40%	13	26%	50
5	X3.5	1	2%	5	10%	11	22%	19	38%	14	28%	50

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat dilihat dari keputusan yang diambil responden bahwa total responden yang memilih setuju lebih banyak dari pada pilihan lain. Maka dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa sistem pemberian insentif yang berlaku di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sudah sesuai dengan kesepakatan dan harapan karyawan.

d. Deskripsi Variabel Penelitian Promosi Jabatan (X4)

Untuk mengetahui mengenai semangat kerja pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, maka digunakan 6 butir pertanyaan yang masing-masing jawaban memiliki skor antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan pada kuisisioner penelitian, distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut.

Tabel 4.7 :
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Promosi Jabatan
Bulan Mei Tahun 2022

No	Promosi Jabatan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	TOTAL
1	X4.1	1	2%	1	2%	-	-	18	36%	30	60%	50
2	X4.2	-	-	2	4%	2	4%	18	36%	28	56%	50
3	X4.3	-	-	1	2%	4	8%	21	42%	24	48%	50
4	X4.4	1	2%	1	2%	1	2%	17	34%	30	60%	50
5	X4.5	-	-	1	2%	3	6%	22	44%	24	48%	50
6	X4.6	1	2%	1	2%	11	22%	24	48%	13	26%	50

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat dari keputusan yang diambil responden bahwa total responden yang memilih sangat setuju lebih banyak dari pada pilihan lain. Maka dapat disimpulkan sebagian besar responden sangat setuju bahwa promosi jabatan yang berlaku pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sudah sesuai dengan kesepakatan dan harapan karyawan.

e. Deskripsi Variabel Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui mengenai semangat kerja pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, maka digunakan 5 butir pertanyaan yang masing-masing jawaban memiliki skor antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan pada kuisioner penelitian, distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.8 :
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan
Bulan Mei Tahun 2022

No	Kinerja Karyawan	STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	TOTAL
1	Y.1	-	-	-	-	3	6%	24	48%	23	46%	50
2	Y.2	-	-	-	-	2	4%	22	44%	26	52%	50
3	Y.3	-	-	2	4%	3	6%	23	46%	22	44%	50
4	Y.4	-	-	4	8%	3	6%	24	48%	19	38%	50
5	Y.5	-	-	2	4%	-	-	25	50%	23	46%	50

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat dari keputusan yang diambil responden bahwa total responden yang memilih setuju lebih banyak dari pada pilihan lain. Maka dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa kinerja yang dihasilkan selama bekerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sudah sesuai dengan usaha yang dilakukan oleh para karyawan.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen

Uji instrumen pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari responden terhadap kuisioner layak atau tidak yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan alat program SPSS versi 25.

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item atau analisis yang mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Analisis validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner.

Hasil pengolahan data uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Sistem Kerja (X1)	X1.1	0,278	0,919	Valid
	X1.2	0,278	0,900	Valid
	X1.3	0,278	0,838	Valid
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0,278	0,910	Valid
	X2.2	0,278	0,895	Valid
	X2.3	0,278	0,869	Valid
	X2.4	0,278	0,912	Valid
Insentif (X3)	X3.1	0,278	0,471	Valid
	X3.2	0,278	0,802	Valid
	X3.3	0,278	0,768	Valid
	X3.4	0,278	0,891	Valid
	X3.5	0,278	0,881	Valid
Promosi Jabatan (X4)	X4.1	0,278	0,877	Valid
	X4.2	0,278	0,898	Valid
	X4.3	0,278	0,814	Valid
	X4.4	0,278	0,884	Valid
	X4.5	0,278	0,858	Valid

Variabel	Indikator	r-tabel	r-hitung	Keterangan
	X4.6	0,278	0,553	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,278	0,892	Valid
	Y.2	0,278	0,911	Valid
	Y.3	0,278	0,937	Valid
	Y.4	0,278	0,804	Valid
	Y.5	0,278	0,915	Valid

Sumber : Lampiran 5

Dalam penentuan r-tabel menggunakan rumus $df = n - 2$ dengan jumlah sampel sebanyak 50 sampel dengan tingkat signifikan 5%, maka dapat diketahui bahwa r-tabel dari 50 sampel adalah 0,278. Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi masing-masing indikator variabel Sistem Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), Insentif (X3), Promosi Jabatan (X4), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa r-hitung > r-tabel. Maka dapat disimpulkan semua indikator setiap variabel yang digunakan oleh peneliti dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika pada penelitian menggunakan data SPSS terdapat nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali 2011). Hasil dari Uji Reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbatch Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Sistem Kerja (X1)	0,863	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,819	0,60	Reliabel
Insentif (X3)	0,822	0,60	Reliabel
Promosi Jabatan (X4)	0,893	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (X5)	0,926	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 6

Hasil dari tabel 4.10 menunjukkan nilai *Chronbach Alpha* dari pernyataan-pernyataan masing-masing variabel $> 0,60$ dimana dinyatakan cukup untuk memenuhi kriteria, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh peneliti semuanya reliabel.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, dan jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk sampel kecil (Ghozali 2016:160).

Hasil Uji Normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,15880621
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,105
	Positive	,092
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran 7

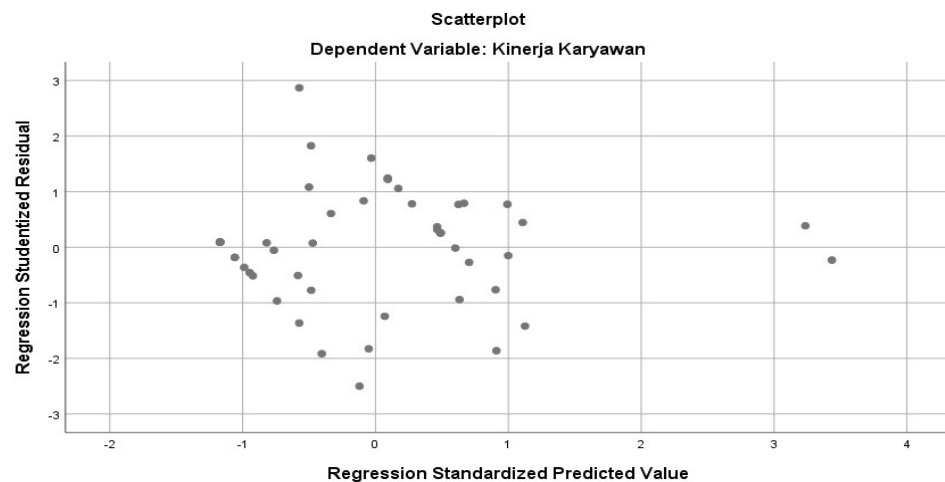
Dilihat dari hasil tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka 0.200 yang berarti telah melebihi dari 0.05 ($0.200 > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residualnya normal dan data terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu sebuah tahap untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali 2013:139). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak Heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2011:139) pada keputusan uji Heteroskedastisitas Scatterplot adalah jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, yang melebar kemudian menyempit) pada gambar *scatterplot*, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas sebagai berikut :

Gambar 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan dari hasil pengujian gambar 4.1 di atas, dapat diketahui uji dari *Scatterplot* yaitu titik-titik yang dihasilkan pada gambat tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga didapatkan kesimpulan jika uji ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali 2013:105-106).

Hasil dari Uji Multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	,091	,565		,161	,873		
Sistem Kerja	,457	,181	,277	2,523	,015	,255	3,922
Semangat Kerja	,551	,192	,478	2,871	,006	,111	9,042
Insentif	,162	,054	,214	2,985	,005	,600	1,667
Promosi Jabatan	,069	,139	,084	,502	,618	,110	9,089

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Lampiran 7

Bersadarkan tabel 4.13 di atas, dapat diketahui nilai Tolerance variabel Sistem Kerja (X1) adalah $0,255 > 0,10$; Semangat Kerja (X2) adalah $0,111 > 0,10$; Insentif (X3) adalah $0,600 > 0,10$; dan Promosi Jabatan adalah $0,110 > 0,10$. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Nilai VIF pada penelitian ini untuk variabel Sistem Kerja (X1) adalah $3,922 < 10$; Semangat Kerja (X2) adalah $9,042 < 10$; Insentif (X3) adalah $1,667 < 10$; dan Promosi Jabatan (X4) adalah $9,098 < 10$. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi karena nilai VIF tidak lebih besar dari 10.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. Hasil dari Analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

Tabel 4.13 Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,091	,565		,161	,873
	Sistem Kerja	,457	,181	,277	2,523	,015
	Semangat Kerja	,551	,192	,478	2,871	,006
	Insentif	,162	,054	,214	2,985	,005
	Promosi Jabatan	,069	,139	,084	,502	,618

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, hasil tersebut dapat memperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,091 + 0,457X_1 + 0,551X_2 + 0,162X_3 + 0,069X_4$$

A. Nilai Konstanta

Dari persamaan di atas didapatkan nilai konstanta sebesar 0,091 yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independen Sistem Kerja,

Semangat Kerja, Insentif, dan Promosi Jabatan sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar konstanta 0,091.

B. Sistem Kerja (X_1)

Nilai koefisien dari variabel Sistem Kerja adalah bernilai positif yaitu sebesar 0,457 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Sistem Kerja, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,457.

C. Semangat Kerja (X_2)

Nilai koefisien dari variabel Semangat Kerja adalah bernilai positif yaitu sebesar 0,551 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Semangat Kerja, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,551.

D. Insentif (X_3)

Nilai koefisien dari variabel Insentif adalah bernilai positif yaitu sebesar 0,162 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Insentif, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,162.

E. Promosi Jabatan (X_4)

Nilai koefisien dari variabel Promosi Jabatan adalah bernilai positif yaitu sebesar 0,069 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Promosi Jabatan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,069.

4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar atau presentase kontribusi variabel independen Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel independen. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,862	,850	1,209

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Insentif, Sistem Kerja, Semangat Kerja

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan nilai $R^2 = 85,0\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan disumbangkan sebesar 85,0% oleh variabel Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, dan Promosi Jabatan, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 85\% = 15\%$ dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti variabel kepuasan kerja, keputusan kinerja di pabrik, ataupun kebutuhan untuk kinerja.

4.2.5 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individu dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali 2014:23). Menurut Ghozali (2014) dalam suatu penelitian diterima atau ditolaknya

suatu keputusan adalah dengan membandingkan besarnya nilai t hitung dan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Keterangan :

H_0 = tidak terdapat pengaruh signifikan

H_a = terdapat pengaruh signifikan

Hasil dari uji hipotesis parsial sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,091	,565		,161	,873
	Sistem Kerja	,457	,181	,277	2,523	,015
	Semangat Kerja	,551	,192	,478	2,871	,006
	Insentif	,162	,054	,214	2,985	,005
	Promosi Jabatan	,069	,139	,084	,502	,618

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 10

Tabel 4.16 Perbandingan t hitung dan t tabel

No	Variabel	Sig.	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Sistem Kerja	0,015	2,523	2,014	Ada Pengaruh
2	Semangat Kerja	0,006	2,871	2,014	Ada Pengaruh
3	Insentif	0,005	2,985	2,014	Ada Pengaruh
4	Promosi Jabatan	0,618	0,502	2,014	Tidak Ada Pengaruh

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan Insentif (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

karena menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel, sedangkan variabel Promosi Jabatan (X_4) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai yang didapatkan ialah t hitung $<$ t tabel.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Ghozali 2014:22). Hasil dari Uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410,281	4	102,570	70,148	,000 ^b
	Residual	65,799	45	1,462		
	Total	476,080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Insentif, Sistem Kerja, Semangat Kerja

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.16 di menunjukkan model ini memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005. Maka model ini signifikan dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat diperoleh hasil sebagai berikut. Nilai F hitung sebesar 70,148 dengan ketentuan

$f_{tabel} = \frac{df1}{df2}$ atau $\frac{4}{45}$ untuk 0,05 sebesar 2,58, dengan kriteria

pengujian di atas maka F hitung sebesar $70,148 \geq F$ tabel sebesar

2,58 yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independen Sistem Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), Insentif (X_3), dan Promosi Jabatan (X_4) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

4.3 Interpretasi

a. Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi Sistem Kerja sebesar $0,015 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,523 > t$ tabel sebesar 2,014, yang artinya bahwa secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis tersebut didukung oleh penelitian Faiz Ahmad Ghozi (2020) bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Sistem Kerja dan Kinerja Karyawan. Dapat dilihat dari hasil kuisioner yang menunjukkan hasil dari jawaban karyawan yang sudah merasa setuju dengan sistem kerja yang berlaku di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Selain itu, dalam pelaksanaannya secara langsung, para karyawan juga terlihat puas dengan tata kerja dan prosedur kerja yang ditetapkan di perusahaan. Meski dalam beberapa kesempatan terlihat beberapa karyawan terlihat mengeluh dengan jalannya waktu yang terlihat lambat, namun jam kerja yang diterapkan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sudah sesuai dengan kesepakatan dan penerapan jam kerja juga sangat disiplin, tidak

memperlambat ataupun dipercepat. Sehingga, para karyawan bisa puas dengan sistem kerja yang berlaku di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

b. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi Semangat Kerja sebesar $0,006 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,871 > t$ tabel sebesar $2,014$, yang artinya bahwa secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis tersebut didukung oleh penelitian Muhammad Fakhri Arifin AN (2020) bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan. Melihat pula dari jawaban responden kuisioner yang rata-rata menjawab setuju jika Semangat Kerja berpengaruh bagi Kinerja Karyawan yang dihasilkan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Selain itu, dalam penerapannya, karyawan juga mendapatkan motivasi yang datang dari rasa semangat yang dimiliki maupun sistem kerja baik, sehingga menimbulkan rasa kesungguhan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, serta kesenangan maupun kepuasan setelah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Sehingga, kinerja yang dihasilkan bisa baik dan memuaskan juga.

c. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi Insentif sebesar $0,005 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,985 > t$ tabel sebesar $2,014$, yang artinya bahwa secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis tersebut

didukung oleh penelitian Rhoma Iskandar dan Fitria Effendi (2022) bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Insentif dan Kinerja Karyawan. Hasil ini juga didukung oleh rata-rata nilai jawaban para responden kuisioner yang menyatakan setuju jika Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Selain itu, dalam penerapannya karyawan memang mendapatkan jaminan sosial, bonus, dan pemberian penghargaan kepada mereka yang telah menghasilkan kinerja yang baik, serta kenaikan pangkat maupun promosi jabatan apabila kinerja yang dihasilkan seringkali melampaui standar secara terus menerus. Sehingga, dari penelitian ini bisamendukung hasil nilai kuisioner yang menyatakan signifikannya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi Promosi Jabatan sebesar $0,618 > 0,05$ dan t hitung sebesar $0,502 < t$ tabel sebesar 2,014, yang artinya bahwa secara langsung tidak berpengaruh secara positif maupun signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian Abdillah Junaedy, Sabri Hasan, dan Jamal Bijang (2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan. Hal ini juga dari hasil jawaban rata-rata kuisioner yang menyatakan ketidaksetujuan para karyawan jika Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dihasilkan di PT. Mitratani

Dua Tujuh Jember. Selain itu, dalam penerapannya promosi jabatan nampaknya tidak terlalu diperhatikan dalam PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya informasi terupdate bagi karyawan terkait promosi jabatan yang sedang atau akan datang. Namun, dapat dimungkinkan dalam masa jabatan yang sedang dijalani, pada beberapa tahun kemudian apabila terus menerus menghasilkan kinerja yang baik, dapat mendapatkan promosi maupu kenaikan jabatan. Dalam hal ini, faktor yang harus diperhatikan juga selain prestasi kerja, loyalitas, kejujuran, dan pengalaman kerja adalah tingkat pendidikan yang harus sesuai. Karena pada beberapa jabatan petinggi perusahaan diminimalkan pendidikan terakhir yang harus ditempuh yaitu sarjana.

e. **Pengaruh Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember**

Hasil analisis regresi berganda.pada Uji F terhadap terhadap hipotesis ke lima menunjukkan bahwa Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan yang artinya semakin tinggi Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, dan Promosi Jabatan, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan (H5 diterima).

Dari hasil penelitian yang diperoleh tersebut, terdapat pengaruh secara signifikan dan positif dari Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sesuai dengan

hasil penelitian dari Nisa Akmaliah (2018) serta beberapa penelitian terkait. Dengan hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan Kinerja Karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dapat semakin meningkat dan lebih baik agar dapat memberikan dampak yang lebih konsentrasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian secara umum mengenai Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil Uji t atau Uji Parsial pada regresi berganda variabel Sistem Kerja, Semangat Kerja, dan Insentif menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa Sistem Kerja, Semangat Kerja, dan Insentif yang rendah tidak akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Sedangkan Variabel Promosi Jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti rendahnya Promosi Jabatan di perusahaan tidak akan berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan yang dihasilkan.
2. Hasil Uji F atau Uji Simultan regresi berganda atas pengaruh Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, dan Promosi Jabatan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa Sistem Kerja, Semangat Kerja, Insentif, dan Promosi Jabatan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember maka didapatkan implikasi sebagai berikut :

1. Sistem kerja berpengaruh secara langsung dan menghasilkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kerja yang baik ini dapat dipertahankan dan lebih baik lagi apabila terus diperbarui mengikuti perkembangan jaman dan struktural keorganisasian.
2. Semangat kerja berpengaruh secara langsung dan menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terus dipertahankan guna untuk terus menghasilkan kinerja yang baik di masa depan. Perusahaan juga dapat menambah motivasi bagi para karyawan untuk dapat menambah rasa puas dan senang bagi karyawan sehingga terus bersemangat dalam bekerja.
3. Insentif berpengaruh secara langsung dan menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif yang telah diberikan kepada karyawan dapat dipertahankan dan jika bisa ditambahkan pula insentif dalam bentuk lain sehingga karyawan dapat terus menghasilkan kinerja yang baik.
4. Promosi jabatan tidak berpengaruh secara langsung maupun signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan kurangnya pengaruh dari beberapa faktor seperti kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, prestasi kerja, maupun keadilan yang didapatkan

di perusahaan. Dalam hal ini, akan lebih baik bila perusahaan dapat menekankan promosi jabatan dan menginformasikannya secara jelas kepada para karyawan sehingga karyawan dapat terus mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Selain itu juga dapat membuat aturan baru yang mengatur masalah mekanisme promosi jabatan yang berisi hak dan kewajiban bagi karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, terdapat beberapa saran yang diberikan bagi pihak akademisi dan instansi, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember diharapkan untuk terus memberikan promosi jabatan terhadap karyawan-karyawan yang mumpuni agar karyawan merasa dihargai dan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi di masa depan, karena ketika karyawan merasa puas dan senang akan pekerjaannya maka secara otomatis karyawan akan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat memahami dan

mengembangkan penelitian menjadi lebih terperinci terutama pada variabel Sistem Kerja yang masih sedikit sekali jumlah penelitiannya serta menggunakan variabel lain seperti Lingkungan Kerja agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmaliyah, Khairun Nisa, 2018. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Sinumbah*. Skripsi.
- AN, Muhammad Fakhri Arifin, 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Sumber Tengah Desa Silo, Kec. Silo, Kab. Jember*. Skripsi.
- Basri, Surya Kelana dan Rusdian Rauf, 2021. *Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen vol 4 No. 1.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2014. *Ekonometrika*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozy, Faiz Ahmad, 2020. *Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Ergonomi Makro Di PT Mitra Makmur Purwakarta*. Skripsi.
- Hasibuan, Malayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Askara
- Iskandar, Rhoma dan Fitria Effendi (2022), “*Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Team Marketing PT Ikafood Putraman*”. Jurnal Publikasi Manajemen Informatika vol 1 No 1.
- Hasibuan, Desmawaty, 2018. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan DI PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji*. Skripsi.
- Junaedy, Abdillah, Sabri Hasan, Jamal Bijang, 2019. *Pengaruh Insentif, Promosi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Maros*. Jurnal Manajemen vol 2 No. 3.
- Meutia, Rahmi (2017), *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa*. Jurnal Manajemen Dan Keuangan vol 4 No 1.
- Neolaka, Amos, 2014. *Metode Penelitian Dan Statistik*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Yusuf, Muhammad, Adam Asyhari, 2017. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe*. Jurnal Mega Aktiva vol 6 No 1.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH SISTEM KERJA, SEMANGAT KERJA, INSENTIF, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER



A. Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin : L P
 Jabatan :
 Lama Bekerja : tahun

Petunjuk Pengisian Kuisoner

1. Isilah identitas saudara dengan lengkap
2. Silahkan saudara membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam kuisoner ini.

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saudara dengan memberikan tanda centang (√) pada

SS : Sangat Setuju = Nilai 1
 S : Setuju = Nilai 2
 KS : Kurang Setuju = Nilai 3
 TS : Tidak Setuju = Nilai 4
 STS : Sangat Tidak Setuju = Nilai 5

3. Dalam saudara memberikan jawaban, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar dan dapat kami terima sepanjang sesuai dengan keadaan diri saudara yang sebenarnya.
4. Saudara dimohon mau menjawab semua pertanyaan yang ada dengan tidak ada jawaban yang terlewat.
5. Sebelum kuisioner ini dikembalikan, dimohon saudara memeriksa kembali jawaban saudara sampai saudara yakin bahwa kuisioner saudara sudah dijawab semua.
6. Saudara tidak perlu khawatir, kerahasiaan jawaban saudara, kami jamin.
7. Hasil angket ini tidak akan mempengaruhi kedudukan dan evaluasi kerja saudara, tetapi hanya untuk kepentingan penelitian saja.
8. Sebelum menjawab, saudara dimohon membaca pernyataan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
9. Selamat mengerjakan dan terimakasih atas kesediaan saudara.

1. SISTEM KERJA

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sudah mengatur tata kerja yang sangat baik untuk karyawan					
2.	PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sudah memberikan prosedur kerja yang sangat baik untuk karyawan					
3.	PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memberikan jam kerja yang sudah disepakati sejak awal					

2. SEMANGAT KERJA

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Bapak/Ibu merasa terus termotivasi untuk terus bekerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					
2.	Bapak/Ibu sangat bersungguh-sungguh					

	dalam melakukan pekerjaan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					
3.	Bapak/Ibu merasa senang karena telah bekerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					
4.	Bapak/Ibu merasa puas karena telah bekerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					

3. INSENTIF

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memberikan jaminan sosial (BPJS) bagi setiap karyawan					
2.	PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memberikan bonus berupa uang atau hal lain kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik secara terus menerus					
3.	PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memberikan penghargaan berupa uang atau hal lain kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik secara terus menerus					
4.	PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memberikan kenaikan pangkat kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik secara terus menerus					
5.	PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik secara terus menerus					

4. PROMOSI JABATAN

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Bapak/Ibu sudah melakukan pekerjaan secara jujur selama bekerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					
2.	Bapak/Ibu sudah memberikan loyalitasnya kepada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					
3.	Bapak/Ibu sudah memenuhi syarat tingkat pendidikan yang sudah ditentukan oleh PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					

4.	Bapak/Ibu merasa mendapatkan pengalaman kerja yang berharga di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					
5.	Bapak/Ibu sudah memberikan prestasi kerja yang baik untuk PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					
6.	Bapak/Ibu sudah mendapatkan keadilan yang sama rata di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					

5. KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Bapak/Ibu mampu bekerja dengan hasil sesuai standar kualitas yang telah ditentukan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					
2.	Bapak/Ibu mampu bekerja dengan hasil sesuai standar kuantitas yang telah ditentukan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					
3.	Bapak/Ibu mampu bekerja dengan ketepatan waktu yang telah disediakan oleh PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					
4.	Bapak/Ibu mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun tidak langsung selama bekerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					
5.	Bapak/Ibu mampu bersikap mandiri dan mampu mengemban tugas yang diberikan oleh PT. Mitratani Dua Tujuh Jember					

LAMPIRAN 2 DATA SELURUH KARAKTERISTIK RESPONDEN

Responden	Jenis Kelamin	Jabatan	Lama Bekerja
1	Laki-Laki	Ka. Dept. Personalia & HI	Lebih dari 2 tahun
2	Laki-Laki	Staff	Lebih dari 2 tahun
3	Laki-Laki	PKWT NOMINASI	Lebih dari 2 tahun
4	Perempuan	Kasie muki	Lebih dari 2 tahun
5	Perempuan	Staf	Lebih dari 2 tahun
6	Perempuan	Kadept	Lebih dari 2 tahun
7	Laki-Laki	Kepala Departemen Grading dan proses	Lebih dari 2 tahun
8	Laki-Laki	Staf Analisis Data, Sekretariat, dan Kehumasan	Lebih dari 2 tahun
9	Laki-Laki	Kadept. SPI	Lebih dari 2 tahun
10	Laki-Laki	Manager Area 3	Lebih dari 2 tahun
11	Laki-Laki	PELAKSANA SEKRETARIS PERUSAHAAN	Lebih dari 2 tahun
12	Laki-Laki	Pjs Kasie Kendaraan	Lebih dari 2 tahun
13	Laki-Laki	KASIE KEAMANAN	Lebih dari 2 tahun
14	Laki-Laki	Kasie Pembenhian	Lebih dari 2 tahun
15	Perempuan	Pjs. Kadep pengembangan sdm	Lebih dari 2 tahun
16	Laki-Laki	STAF GUDANG	Lebih dari 2 tahun
17	Perempuan	staff pengolahan	Lebih dari 2 tahun
18	Laki-Laki	Ka. Sie Keuangan	Lebih dari 2 tahun
19	Laki-Laki	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
20	Perempuan	KASIE GRADING	Lebih dari 2 tahun
21	Laki-Laki	Pjs. Kasie Pengembangan SDM	Lebih dari 2 tahun

22	Perempuan	Ketua kelompok	Lebih dari 2 tahun
23	Perempuan	Ketua kelompok	Lebih dari 2 tahun
24	Laki-Laki	Coldstorage	Lebih dari 2 tahun
25	Perempuan	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
26	Perempuan	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
27	Perempuan	Ketua kelompok	Lebih dari 2 tahun
28	Laki-Laki	Pkwt asmen	Lebih dari 2 tahun
29	Perempuan	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
30	Laki-Laki	Asmen	Lebih dari 2 tahun
31	Perempuan	Ketua kelompok	Lebih dari 2 tahun
32	Perempuan	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
33	Perempuan	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
34	Perempuan	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
35	Perempuan	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
36	Perempuan	Admin SDM	Lebih dari 2 tahun
37	Perempuan	Ketua kelompok	Lebih dari 2 tahun
38	Perempuan	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
39	Laki-Laki	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
40	Laki-Laki	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
41	Laki-Laki	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
42	Laki-Laki	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
43	Laki-Laki	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
44	Laki-Laki	Pekerja Musiman	Lebih dari 2

			tahun
45	Laki-Laki	Administrasi pengolahan	Lebih dari 2 tahun
46	Laki-Laki	Admin QC	Lebih dari 2 tahun
47	Laki-Laki	Teknisi renbang	Lebih dari 2 tahun
48	Laki-Laki	Pekerja Musiman	Lebih dari 2 tahun
49	Perempuan	Ketua kelompok	Lebih dari 2 tahun
50	Perempuan	Buruh pabrik	Lebih dari 2 tahun

LAMPIRAN 3 TABULASI DATA

NO	Sistem Kerja				Semangat Kerja					Insentif					Promosi Jabatan						Kinerja Karyawan							
	X 1 · 1	X 1. 2	X 1. 3	Tot al X1	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	Tot al X2	X 3. 1	X 3. 2	X 3. 3	X 3. 4	X 3. 5	Tot al X3	X 4. 1	X 4. 2	X 4. 3	X 4. 4	X 4. 5	X 4. 6	Tot al X4	Y · 1	Y · 2	Y · 3	Y · 4	Y · 5	To tal Y
1	2	1	2	5	1	1	2	2	6	1	3	5	2	2	13	1	1	1	2	1	4	10	1	1	2	2	1	7
2	2	2	2	6	2	1	2	1	6	1	3	3	2	2	11	1	2	2	1	1	2	9	2	2	2	2	2	10
3	1	2	1	4	1	1	1	1	4	1	2	3	2	1	9	1	1	1	1	1	2	7	2	1	1	1	1	6
4	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5
5	3	2	2	7	3	2	2	3	10	1	2	2	3	3	11	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	3	2	12
6	3	2	2	7	3	1	2	2	8	2	3	4	4	3	16	2	1	1	1	2	2	9	2	2	2	2	1	9
7	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	2	3	2	2	10	1	1	3	2	1	1	9	1	1	1	2	1	6
8	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	8	1	2	1	1	2	3	10	2	2	2	2	2	10
9	2	2	1	5	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	10	2	1	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	10
10	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5
11	2	2	2	6	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10
12	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5
13	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5
14	2	2	2	6	2	2	1	3	8	1	3	3	3	3	13	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	1	9
15	3	3	4	10	4	4	5	4	17	5	3	2	3	3	16	4	4	3	5	4	3	23	3	3	4	4	4	18
16	1	2	1	4	1	1	1	1	4	1	2	4	3	2	12	1	1	2	1	2	1	8	2	2	2	2	2	10
17	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	5
18	3	3	2	8	2	1	2	1	6	2	2	2	3	3	12	1	1	1	2	1	3	9	3	2	2	1	2	10
19	2	2	2	6	2	2	2	2	8	3	4	4	3	3	17	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	2	2	10

NO	Sistem Kerja				Semangat Kerja					Insentif						Promosi Jabatan						Kinerja Karyawan						
	X 1 · 1	X 1. 2	X 1. 3	Tot al X1	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	Tot al X2	X 3. 1	X 3. 2	X 3. 3	X 3. 4	X 3. 5	Tot al X3	X 4. 1	X 4. 2	X 4. 3	X 4. 4	X 4. 5	X 4. 6	Tot al X4	Y · 1	Y · 2	Y · 3	Y · 4	Y · 5	To tal Y
20	1	1	1	3	1	1	1	2	5	1	3	3	3	3	13	2	1	1	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9
21	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10
22	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	4	4	3	3	16	1	1	2	2	1	2	9	1	1	1	1	2	6
23	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5
24	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10
25	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	3	3	2	3	13	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	10
26	1	2	1	4	2	1	1	2	6	1	3	4	2	2	12	2	2	1	1	2	3	11	1	1	1	1	1	5
27	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10
28	2	2	1	5	2	1	1	1	5	1	2	3	4	4	14	1	1	1	1	2	3	9	2	1	2	2	2	9
29	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	3	3	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5
30	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10
31	1	1	2	4	1	1	2	1	5	1	4	4	4	4	17	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10
32	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	9	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	1	1	5
33	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	3	3	1	1	9	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	5
34	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	3	5	4	4	17	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	4	1	8
35	1	1	2	4	3	3	1	3	10	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	2	11
36	4	4	4	12	3	4	4	3	14	5	3	3	3	3	17	5	4	4	4	3	3	23	3	3	4	4	4	18
37	2	1	2	5	1	1	2	1	5	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	6
38	2	2	1	5	1	1	1	1	4	1	4	4	2	2	13	1	1	2	1	2	2	9	1	1	2	2	2	8
39	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5
40	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5

NO	Sistem Kerja				Semangat Kerja					Insentif						Promosi Jabatan						Kinerja Karyawan						
	X 1 · 1	X 1. 2	X 1. 3	Tot al X1	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	Tot al X2	X 3. 1	X 3. 2	X 3. 3	X 3. 4	X 3. 5	Tot al X3	X 4. 1	X 4. 2	X 4. 3	X 4. 4	X 4. 5	X 4. 6	Tot al X4	Y · 1	Y · 2	Y · 3	Y · 4	Y · 5	To tal Y
41	1	2	2	5	1	2	1	1	5	1	1	2	2	2	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	7
42	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	3	3	2	2	12	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	3	2	11
43	2	1	1	4	1	1	1	2	5	1	2	2	2	2	9	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	5
44	2	2	2	6	3	2	2	2	9	2	4	4	2	2	14	2	3	3	3	2	3	16	2	2	2	3	2	11
45	1	1	1	3	1	1	1	1	4	5	1	1	5	5	17	1	1	1	1	1	5	10	1	1	1	1	1	5
46	3	3	1	7	3	1	2	2	8	1	5	5	4	4	19	1	2	2	1	2	3	11	2	1	3	2	2	10
47	2	2	1	5	2	1	2	2	7	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	2	2	11	1	1	1	2	1	6
48	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5
49	2	2	1	5	2	2	2	2	8	2	5	5	5	4	21	2	2	3	2	2	3	14	2	2	2	4	2	12
50	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10

LAMPIRAN 4 DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Sistem Kerja (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	22	44,0	44,0	44,0
	S	22	44,0	44,0	88,0
	KS	5	10,0	10,0	98,0
	TS	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	22	44,0	44,0	44,0
	S	24	48,0	48,0	92,0
	KS	3	6,0	6,0	98,0
	TS	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	27	54,0	54,0	54,0
	S	21	42,0	42,0	96,0
	TS	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Semangat Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	25	50,0	50,0	50,0
	S	18	36,0	36,0	86,0
	KS	6	12,0	12,0	98,0
	TS	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	32	64,0	64,0	64,0
	S	15	30,0	30,0	94,0
	KS	1	2,0	2,0	96,0
	TS	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	27	54,0	54,0	54,0
	S	21	42,0	42,0	96,0
	TS	1	2,0	2,0	98,0
	STS	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	25	50,0	50,0	50,0
	S	20	40,0	40,0	90,0
	KS	4	8,0	8,0	98,0
	TS	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Insentif (X3)**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	30	60,0	60,0	60,0
	S	16	32,0	32,0	92,0
	KS	1	2,0	2,0	94,0
	STS	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	11	22,0	22,0	22,0
	S	18	36,0	36,0	58,0
	KS	14	28,0	28,0	86,0
	TS	5	10,0	10,0	96,0
	STS	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	9	18,0	18,0	18,0
	S	17	34,0	34,0	52,0
	KS	12	24,0	24,0	76,0
	TS	8	16,0	16,0	92,0
	STS	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	13	26,0	26,0	26,0
	S	20	40,0	40,0	66,0
	KS	10	20,0	20,0	86,0
	TS	5	10,0	10,0	96,0
	STS	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	14	28,0	28,0	28,0
	S	19	38,0	38,0	66,0
	KS	11	22,0	22,0	88,0
	TS	5	10,0	10,0	98,0
	STS	1	2,0	2,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Promosi Jabatan (X4)

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	30	60,0	60,0	60,0
	S	18	36,0	36,0	96,0
	TS	1	2,0	2,0	98,0
	STS	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	28	56,0	56,0	56,0
	S	18	36,0	36,0	92,0
	KS	2	4,0	4,0	96,0
	TS	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	24	48,0	48,0	48,0
	S	21	42,0	42,0	90,0
	KS	4	8,0	8,0	98,0
	TS	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	30	60,0	60,0	60,0
	S	17	34,0	34,0	94,0
	KS	1	2,0	2,0	96,0
	TS	1	2,0	2,0	98,0
	STS	1	2,0	2,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	24	48,0	48,0	48,0
	S	22	44,0	44,0	92,0
	KS	3	6,0	6,0	98,0
	TS	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X4.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	13	26,0	26,0	26,0
	S	24	48,0	48,0	74,0
	KS	11	22,0	22,0	96,0
	TS	1	2,0	2,0	98,0
	STS	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y)**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	23	46,0	46,0	46,0
	S	24	48,0	48,0	94,0
	KS	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	26	52,0	52,0	52,0
	S	22	44,0	44,0	96,0
	KS	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	22	44,0	44,0	44,0
	S	23	46,0	46,0	90,0
	KS	3	6,0	6,0	96,0
	TS	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	19	38,0	38,0	38,0
	S	24	48,0	48,0	86,0
	KS	3	6,0	6,0	92,0
	TS	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	23	46,0	46,0	46,0
	S	25	50,0	50,0	96,0
	TS	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5 UJI VALIDITAS

Sistem Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,802**	,633**	,919**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,802**	1	,595**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,633**	,595**	1	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,919**	,900**	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

Semangat Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,713**	,723**	,821**	,910**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,713**	1	,711**	,795**	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,723**	,711**	1	,667**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,821**	,795**	,667**	1	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,910**	,895**	,869**	,912**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

Insentif (X3)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1 Pearson Correlation	1	,125	-,061	,395**	,431**	,471**
Sig. (2-tailed)		,387	,674	,005	,002	,001
N	50	50	50	50	50	50
X3.2 Pearson Correlation	,125	1	,869**	,513**	,505**	,802**
Sig. (2-tailed)	,387		,000	,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50
X3.3 Pearson Correlation	-,061	,869**	1	,551**	,495**	,768**
Sig. (2-tailed)	,674	,000		,000	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50
X3.4 Pearson Correlation	,395**	,513**	,551**	1	,957**	,891**
Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,000	,000
N	50	50	50	50	50	50
X3.5 Pearson Correlation	,431**	,505**	,495**	,957**	1	,881**
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000
N	50	50	50	50	50	50
Total Pearson Correlation	,471**	,802**	,768**	,891**	,881**	1
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50	50

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

Promosi Jabatan (X4)

Correlations

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Total
X4.1 Pearson Correlation	1	,783**	,681**	,763**	,761**	,313*	,877**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,027	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
X4.2 Pearson Correlation	,783**	1	,710**	,773**	,795**	,351*	,898**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,013	,000
N	50	50	50	50	50	50	50
X4.3 Pearson Correlation	,681**	,710**	1	,742**	,656**	,231	,814**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,107	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4.4	Pearson Correlation	,763**	,773**	,742**	1	,679**	,360*	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,010	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4.5	Pearson Correlation	,761**	,795**	,656**	,679**	1	,343*	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,015	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4.6	Pearson Correlation	,313*	,351*	,231	,360*	,343*	1	,553**
	Sig. (2-tailed)	,027	,013	,107	,010	,015		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,877**	,898**	,814**	,884**	,858**	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	,894**	,839**	,537**	,793**	,892**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	,894**	1	,821**	,616**	,802**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	,839**	,821**	1	,668**	,857**	,937**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	,537**	,616**	,668**	1	,642**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	,793**	,802**	,857**	,642**	1	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,892**	,911**	,937**	,804**	,915**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50	50

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

LAMPIRAN 6 UJI RELIABILITAS

Sistem Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,863	3

Semangat Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,918	4

Insentif**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,822	5

Promosi Jabatan**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,893	6

Kinerja Karyawan**Reliability Statistics**

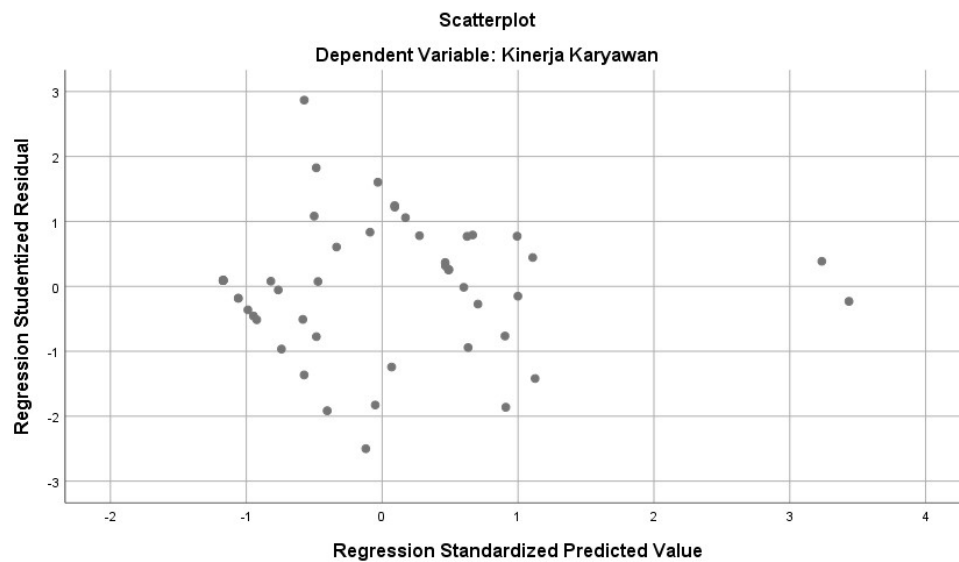
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,926	5

LAMPIRAN 7 UJI ASUSMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,15880621
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,092
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolenaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,091	,565		,161	,873		
Sistem Kerja	,457	,181	,277	2,523	,015	,255	3,922
Semangat Kerja	,551	,192	,478	2,871	,006	,111	9,042
Insentif	,162	,054	,214	2,985	,005	,600	1,667
Promosi Jabatan	,069	,139	,084	,502	,618	,110	9,089

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 8 ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,091	,565		,161	,873
	Sistem Kerja	,457	,181	,277	2,523	,015
	Semangat Kerja	,551	,192	,478	2,871	,006
	Insentif	,162	,054	,214	2,985	,005
	Promosi Jabatan	,069	,139	,084	,502	,618

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 9 ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,862	,850	1,209

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Insentif, Sistem Kerja, Semangat Kerja

LAMPIRAN 10 UJI HIPOTESIS

Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
					Sig.	
1	(Constant)	,091	,565		,161	,873
	Sistem Kerja	,457	,181	,277	2,523	,015
	Semangat Kerja	,551	,192	,478	2,871	,006
	Insentif	,162	,054	,214	2,985	,005
	Promosi Jabatan	,069	,139	,084	,502	,618

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410,281	4	102,570	70,148	,000 ^b
	Residual	65,799	45	1,462		
	Total	476,080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Insentif, Sistem Kerja, Semangat Kerja

LAMPIRAN 11 TABEL R

Df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN 12 TABEL t

df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 13 TABEL F

Tilik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89