

**PENGARUH ORGANISASI FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL
INDONESIA (FSPMI), INSENTIF DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JATIM AUTOCOMP
INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh :

Rina Zumanita

NIM : 3118051

**PROGRAM STUDI S-1 ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS BISNIS DAN BAHASA
UNIVERSITAS PESANTREN TINGGI DARUL 'ULUM
JOMBANG
2022**





**PENGARUH ORGANISASI FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL
INDONESIA (FSPMI), INSENTIF DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JATIM AUTOCOMP
INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk
memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis (S. Ab)
Program Studi Administrasi Bisnis



Oleh :

Rina Zumanita

NIM : 3118051

**PROGRAM STUDI S-1 ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS BISNIS DAN BAHASA
UNIVERSITAS PESANTREN TINGGI DARUL ‘ULUM
JOMBANG
2022**



HALAMAN MOTTO

“Sumber daya manusia yang berkualitas dan professional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi”.¹

(Sondang P Siagian, 2018)

“Believe in something bigger than yourself and find your purpose in life”.²

(Justin Bieber)

“Motivasi tanpa aksi hanyalah halusinasi”

(Henry Ford)

¹ Sondang P Siagian. 2018. Manajemen sumber daya manusia. Cet. 26, Jakarta: Bumi Akasara.

**PENGARUH ORGANISASI FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL
INDONESIA (FSPMI), INSENTIF DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JATIM AUTOCOMP
INDONESIA**

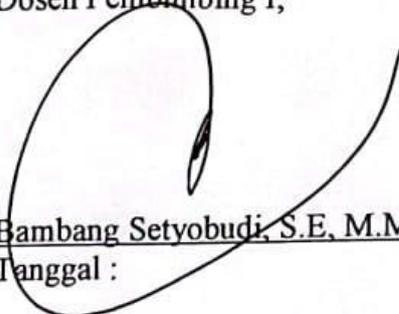
Oleh :

Rina Zumanita

NIM : 3118051

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing :

Dosen Pembimbing I,



Bambang Setyobudi, S.E, M.M
Tanggal :

Dosen Pembimbing II,



Suspahariati, S.Sos, M.M
Tanggal :

Mengetahui,
Ketua Program Studi :



Abid-Datuk Mikhoyaroh, S.Sos, M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH ORGANISASI FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL
INDONESIA (FSPMI), INSENTIF DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JATIM AUTOCOMP
INDONESIA

SKRIPSI

Oleh :

Rina Zumanita

NIM : 3118051

Telah diuji dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi pada tanggal 26 bulan Juni tahun 2022 dan dinyatakan LULUS.

Majelis Penguji:
Ketua

Bambang Setyobudi, S.E., M.M

Penguji I

Mohammad Imsin, S.E., M.P

Penguji II,

Ali Nawawi, S.E

Mengetahui,
Dekan Fakultas Bisnis dan Bahasa

Mohammad Imsin, S.E., M.P





PERNYATAAN

Nama : Rina Zumanita

NIM : 3118051

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul Pengaruh Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia adalah benar karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya di dalam skripsi tersebut diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Mojokerto, 26 Juni 2022

Yang membuat Pernyataan



The image shows a 1000 Rupiah adhesive stamp (Meterai Tempel) with a Garuda emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and 'D000BAKX000091870'. A signature is written over the stamp.

Rina Zumanita

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia”**.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat perolehan gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S. Ab) pada Fakultas Bisnis dan Bahasa, Prodi Administrasi Bisnis Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang. Disamping itu, penulisan skripsi ini juga bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada pembaca.

Skripsi ini dapat diselesaikan semata karena penulis menerima banyak bantuan dan dukungan. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Orang Tua tercinta yang memberikan doa dan dukungannya serta pengorbanan baik moral maupun materil yang telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak Mohammad Imsin, S.E., M.P., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Bahasa, Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang.
3. Ibu Abid Datul Mukhoyaroh, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pesantren Tinggi Darul ‘Ulum Jombang.





4. Bapak Bambang Setyobudi, S.E., M.M., selaku Pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan, waktu, dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Suspahariati, S.Sos., M.M., selaku Pembimbing II yang juga memberikan perhatian dan waktu untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi.
6. Kakak dan adik yang selalu mendukung dan siaga untuk mengantarkan penulis dalam memenuhi kebutuhan tugas skripsi
7. Mas Yulio Abraham yang sudah mendoakan serta memberikan motivasi dan dukungan, tidak lupa juga untuk *reward* yang diberikan supaya penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat – sahabat tercinta yang telah membantu dan memberikan ide-ide dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Serta berbagai pihak yang tidak mungkin dapat penulis sebutkan satu per satu.
10. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karenanya, saran dan kritik yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Mojokerto, 13 Februari 2022

Rina Zumanita



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional menjadi salah satu ¹ faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan besar maupun kecil untuk melancarkan aktivitas operasional dan produksinya. Dalam era modernisasi seperti saat ini, suatu perusahaan tentunya memiliki peralatan produksi yang modern dan teknologi yang canggih. ¹ Manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia perusahaan tidak akan mencapai tujuan dan berfungsi dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia atau kinerja pegawai, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuan dalam menghadapi sebuah tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal. Dengan memanage sumber daya manusia secara optimal, maka kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan dapat menjadi asset organisasi dalam memenangkan persaingan bisnis (Siagian, 2018).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. ¹ Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan

kebutuhan dari para karyawan diantaranya adalah organisasi serikat pekerja, insentif, dan motivasi.

Dalam sebuah perusahaan serikat pekerja sangat diperlukan untuk mengayomi dan memperjuangkan hak-hak pekerja. Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) merupakan salah satu organisasi yang merupakan bagian dari organisasi serikat pekerja yang tersebar diseluruh Indonesia. Serikat Pekerja FSPMI merupakan organisasi yang dibentuk oleh pekerja dan untuk pekerja untuk memperjuangkan, membela, meningkatkan kesejahteraan serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan keluarganya.

¹⁵ Insentif merupakan salah satu bentuk atau usaha perusahaan guna mengoptimalkan kualitas kinerja pegawai agar lebih semangat dalam bekerja dan mencapai sebuah tujuan organisasi. Insentif terdiri dari berbagai macam bentuk baik dari material maupun non material, yang memiliki kegunaan yang sama yaitu memberikan apresiasi terhadap kinerja maupun dorongan untuk menambah semangat kerja untuk mencapai produktifitas baik kuantitas maupun kualitas yang baik.

Motivasi adalah sebuah dorongan atau sesuatu yang dapat memberikan semangat terhadap seseorang dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Menurut Abrham Maslow dalam Muhammad Busro (2018,57:58), kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai, karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.



Pada penelitian terdahulu menurut Danyswara Negara dan Supriyatin (2018), menghasilkan bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada PT. ICB menawarkan insentif yang sangat menarik dalam bentuk keuangan maupun non keuangan, hal ini yang menjadikan ¹⁰ karyawan secara bersama-sama berusaha untuk meraih target tersebut. Sedangkan dalam motivasi PT. ICB telah mampu memenuhi kebutuhan motivasi yang diperlukan oleh karyawan yang pada akhirnya karyawan mampu untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Aidil Amin Effendy dan Armina Fadhilah (2018), melakukan penelitian tentang pengaruh insentif dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang serikat pekerja oleh Siti Juariah, dkk (2021), mendapatkan hasil bahwa serikat pekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis terhadap PT. Jatim Autocomp Indonesia atau yang biasa disebut dengan PT. JAI, organisasi serikat pekerja pada bidang Automotif mesin dan komponen yaitu ² Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) merupakan salah satu organisasi serikat pekerja yang bertujuan untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban pekerja dengan perusahaan, juga bertugas untuk mempertahankan kesejahteraan buruh dan memberikan hak-hak buruh yang seharusnya didapatkan seperti jaminan kesehatan, jaminan pensiun,



rekreasi, pemberian makanan tambahan (*extra feeding*) pada saat shift malam, hadiah akhir tahun (HAT), tunjangan hari raya (THR), maupun kado ulang tahun untuk karyawan.

Beberapa aksi bisa terjadi jika perusahaan tidak mematuhi dan mengingkari perjanjian dan peraturan yang telah disepakati bersama dengan serikat pekerja salah satunya pada koridor PT. JAI terdapat spanduk dengan tulisan Buruh JAI menuntut dengan tuntutan sebagai berikut :

1. Bayarkan upah sesuai kesepakatan
2. Jangan kurangi “HAT” kami
3. Jangan harap produktifitas tinggi jika penilaian kinerja tidak dihargai
4. Ganti manajemen sing ra gelem berunding (ganti manajemen yang tidak ingin berunding)



Gambar 1.1 Spanduk Koridor PT. JAI

Dengan aksi tersebut diharapkan adanya perubahan dan kesadaran diri dari pihak manajemen untuk tidak mengingkari janji yang telah disepakati dalam buku perjanjian kerja bersama antara perusahaan dengan serikat



pekerja, dengan tujuan untuk tetap menjaga hubungan yang baik antara perusahaan dengan pekerja.

Pemberian insentif terhadap karyawan PT. JAI merupakan bentuk apresiasi atau penghargaan terhadap karyawan yang sudah berkontribusi untuk menjadikan perusahaan lebih baik lagi melalui program organisasi FSPMI pada PT. Jatim Autocomp Indonesia yaitu Sumbang Saran (SS) / *ochibohiroi* sebagai wadah untuk aktivitas penggalan ide-ide kreatif yang memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan serta meningkatkan produktivitas pada perusahaan untuk menghasilkan kualitas yang terbaik dan tidak mendapatkan keluhan customer (*customer claim*) akibat cacat produk (*defect*) yang lolos sampai proses pengiriman pada *customer*. Insentif sangat diperlukan untuk menambah semangat pekerja dalam mencapai target ataupun tujuan yang akan diselesaikan, dengan insentif pekerja akan merasa termotivasi.

Pemberian motivasi kerja dari atasan maupun rekan kerja juga sangat berpengaruh untuk produktivitas dan membawa dampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun di PT JAI pemberian motivasi terhadap karyawan kurang diperhatikan terutama motivasi dalam kebutuhan sosial (*social needs*) dan aktualisasi diri terutama pada karyawan baru (*new employee*), yang mana karyawan baru sangat perlu untuk adaptasi diri dan menyesuaikan diri dengan rekan kerja maupun atasan.

Aktivitas kerja dilakukan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT JAI. Dengan kinerja karyawan yang baik maka proses



produksi akan mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu dan *zero defect* dengan kualitas dan kuantitas terbaik yang diberikan oleh pekerja. Kurangnya motivasi yang bertujuan untuk memberikan semangat kerja terhadap karyawan baru yang memerlukan adaptasi diri supaya tidak mengakibatkan karyawan tersebut *resign*.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang ditemui pada PT. JAI , maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH ORGANISASI FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA (FSPMI), INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JATIM AUTOCOMP INDONESIA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia ¹⁸ berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia?
- b. Apakah Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia?
- c. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia?
- d. Apakah Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia?



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Insentif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh serikat pekerja, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang timbul dari penelitian ini khususnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan PT. Jatim Autocomp Indonesia, sebagai bahan pertimbangan



berkaitan dengan pengaruh serikat pekerja, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk dapat diaplikasikan dibidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Serta menambah kepustakaan melengkapai penelitian mengenai pengaruh serikat pekerja, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang sudah ada.

1.5 Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang peneliti terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel dan kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang desain penelitian, ruang lingkup penelitian, lokasi & waktu penelitian, populasi & sampel, variable, indikator penelitian & definisi operasional, kerangka konseptual & hipotesis, teknik pengumpulan data, skala pengumpulan data, dan teknik analisis data.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, data fokus penelitian, serta analisis dan interpretasi data.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran untuk penelitian ini





BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mencantumkan beberapa jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa pihak sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang penulis lakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Sintania Syifa Nurul Aini, dan M. Yahya Arwiyah (2018)	Serikat Pekerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Inti (Persero) Bandung	Serikat pekerja memiliki pengaruh yang signifikan secara positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT.INTI	Terdahulu: 1 Variabel (X), Variabel (Y) Kepuasan Kerja Sekarang: 3 Variabel (X), Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Sama-sama melakukan penelitian tentang variabel independen serikat pekerja.
2.	Siti Juariah, Widia dan Titin Hartini (2021)	Serikat Kerja Karyawan dan Hubungan Industrial terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Musi Hutan Persada South Sumatera Province	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara serikat pekerja dan hubungan industrial pada PT. Musi Hutan	Terdahulu : Variabel (X ₂) Hubungan Industrial Variabel (Y) Kesejahteraan Karyawan. Sekarang: 3 Variabel (X), Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh serikat pekerja.
3.	Danyswara Negara, dan Supriyatin (2018)	Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood	Terdahulu: Variabel yang diteliti Insentif, Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja. Sekarang: Variabel yang diteliti Serikat Pekerja, Insentif, dan	Persamaan pada variabel penelitian yang sama-sama melakukan penelitian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

				Motivasi.	
4.	Pebrianti, dan Jontro Simanjuntak (2020)	Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. UT Quality Indonesia	Insentif, motivasi dan disiplin kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih maju.	Terdahulu: Variabel (X ₃) Disiplin Kerja Sekarang: Variabel (X ₁) Serikat Pekerja	Variabel Independen (X) Insentif dan Motivasi, Variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan
5.	Aidil Amin Effendy dan Armina Fadhillah (2018)	Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Calibrated Jakarta Selatan	Hasil penelitian adalah Insentif dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3%.	Terdahulu: Variabel yang diteliti Insentif dan Motivasi Sekarang: Variabel yang diteliti Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi.	Persamaan pada variabel penelitian yang sama-sama meneliti Insentif dan Motivasi terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan
6.	Jalmo Hadi Prayitno, Asriansyah S. Mawung, dan Achmad Syamsudin (2020)	Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.	Terdahulu: Variabel yang diteliti Kompetensi, Insentif, dan Motivasi. Sekarang: Variabel yang diteliti Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi.	Persamaan pada variabel penelitian yang sama-sama melakukan penelitian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan / pegawai.

Berdasarkan tabel 2.1 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penelitian pertama dilakukan oleh Sintania Syifa Nurul Aini, dan M. Yahya Arwiyah (2018), yang berjudul “Serikat Pekerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Inti (Persero) Bandung”. Dengan metode penelitian kuantitatif mendapatkan hasil bahwa Serikat pekerja memiliki pengaruh yang signifikan secara positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung. Perbedaan penelitian adalah peneliti terdahulu



dilakukan di PT. Inti (Persero) Bandung dengan variabel independen Serikat Pekerja. Sedangkan pada penelitian saat ini objek penelitian di PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan menggunakan 3 variabel Independen Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi.

2. Penelitian kedua diteliti oleh Siti Juariah, dkk (2021), dengan judul “Serikat Kerja Karyawan dan Hubungan Industrial terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Musi Hutan Persada South Sumatera Province”. Dengan jenis penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif atau relasional. Menghasilkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara serikat pekerja dan hubungan industrial pada PT. Musi Hutan Persada South Sumatera Province. Perbedaan penelitian adalah peneliti terdahulu dilakukan di PT. Musi Hutan Persada South Sumatera Province dengan 2 variabel independen Serikat Kerja Karyawan dan Hubungan Industrial. Sedangkan pada penelitian saat ini objek penelitian di PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan menggunakan 3 variabel Independen Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi.
3. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Danyswara Negara, dan Supriyatin (2018), dengan judul “Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood”. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*). Adapun teknik pengambilan sample menggunakan sampling jenuh dengan jumlah



sample 60 responden, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood. Adapun perbedaan penelitian adalah peneliti terdahulu dilakukan di PT. Indofood dengan variabel independen Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan pada penelitian saat ini objek penelitian di PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan menggunakan variabel Independen Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi.

4. Penelitian Keempat oleh Pebrianti dan Jontro Simanjuntak (2020), dengan judul “Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. UT Quality Indonesia”. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya insentif maka motivasi, disiplin kerja dapat memberikan organisasi perusahaan supaya berkembang lebih maju. Perbedaan penelitian adalah peneliti terdahulu dilakukan di PT. UT Quality Indonesia dengan variabel independen Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Sedangkan pada penelitian saat ini objek penelitian di PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan menggunakan variabel Independen Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi.
5. Peneliti selanjutnya dilakukan oleh Aidil Amin Effendy dan Armina Fadhilah (2018), yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Motivasi



terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Calibramed Jakarta Selatan” dengan hasil yang menunjukkan bahwa Insentif dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 58,3% pada PT. Calibramed Jakarta. Perbedaan penelitian adalah peneliti terdahulu dilakukan di PT. Calibramed Jakarta Selatan dengan 2 variabel independen Insentif dan Motivasi. Sedangkan pada penelitian saat ini objek penelitian di PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan menggunakan 3 variabel Independen Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi.

6. Penelitian keenam oleh Jalmo Hadi Prayitno, dkk (2020), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah” penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi Insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan penelitian adalah peneliti terdahulu dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah dengan variabel independen Kompetensi, Insentif dan Motivasi. Sedangkan pada penelitian saat ini objek penelitian di PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan menggunakan variabel Independen Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi.



2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut (Simaroma, 2001).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2019: 9).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia guna keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya.

2.2.2 Serikat Pekerja

2.2.2.1 ⁷ Pengertian Serikat Pekerja

Serikat pekerja adalah sistem sosial yang terbuka yang mengejar tujuan dan seringkali dipengaruhi oleh lingkungan luar. Serikat pekerja merupakan wadah bagi karyawan sebagai wahana untuk berpartisipasi dalam perusahaan. Partisipasi karyawan dalam hubungannya dengan hubungan kerja dapat dilakukan secara langsung atau melalui sistem perwakilan dalam bentuk serikat



pekerja. Sebab itu, partisipasi karyawan dalam hubungan kerja juga merupakan perwujudan hak dan kebebasan karyawan berorganisasi dan mengeluarkan pendapat yang dijamin oleh konstitusi dan undang-undang.

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh bahwa definisi Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

2.2.2.2 Fungsi Serikat Pekerja

Peran Serikat Pekerja atau Buruh menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 adalah memberikan perlindungan, menajaga hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka serikat pekerja/serikat buruh memiliki fungsi sebagai berikut :

- 1) Sebagai peserta dalam negosiasi perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- 2) Sebagai wakil pekerja/buruh pada lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan jenjangnya.



- 3) Sebagai sarana untuk menjalin hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
- 5) Mengendalikan pemogokan pekerja/buruh, sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab.

Dengan adanya berbagai macam industry dan lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia, secara langsung juga tidak menutup kemungkinan untuk menuntut berkembangnya jumlah buruh/pekerja yang ada di Indonesia. Dengan jumlah pekerja yang semakin meningkat, tentunya memerlukan wadah untuk mempertemukan serta mengkoordinir seluruh buruh atau pekerja yang tersebar pada industri-industri tersebut. Oleh karena itu, di Negara Indonesia sudah mulai terbentuk berbagai jenis serikat pekerja untuk mengumpulkan keinginan serta memperjuangkan hak-hak pekerja. Salah satu serikat pekerja tersebut adalah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI).

2.2.2.3 Sejarah FSPMI

FSPMI (Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) merupakan salah satu bagian dari pecahan serikat pekerja yang dibentuk sejak era Orde Baru yaitu SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Pemerintah mengembangkan serikat pekerja dengan



system organisasi yang dapat dikendalikan oleh pemerintah pada masa Orde Baru, dan serikat pekerja tersebut diberi nama SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). Kemudian seiring dengan berjalannya waktu, banyak organisasi serikat pekerja bercita-cita untuk melepaskan diri dari SPSI akibat adanya ketidakpuasan anggota terhadap para pemimpin, diantaranya adalah SBSI, FSPMI, dan lain sebagainya.

Pada awalnya FSPMI dimulai dengan membentuk sebuah serikat pekerja dengan sebutan SPMI (Serikat Pekerja Metal Indonesia). Namun dengan adanya perkembangan dalam jenis pekerjaan yang beragam, dan adaptasi lingkungan yang semakin rumit, sehingga SPMI tersebut menciptakan suatu Federasi yang diberi nama FSPMI (Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) yang merupakan federasi dari beberapa serikat pekerja yang berasal dari beberapa sektor industri.

FSPMI dideklarasikan pada saat diselenggarakannya Munas (Musyawarah Nasional) Luar Biasa SP LEM SPSI Reformasi pada tanggal 4 - 7 Februari 1999 di Hotel Tirta Gangga, Garut – Jawa Barat, yang diprakarsai oleh (Alm) H. R .Endang Thamrin, (Alm) Drs H. Thamrin Mosii dan Makmur Komarudin .

FSPMI tersebar di seluruh Provinsi Negara Indonesia mulai dari Provinsi Sumatra Utara, Kepulauan Riau, Nangro Aceh Darrusalam, Lampung, Banten, DKI, Jawa Barat, Jawa Tengah,



Jawa Timur, Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, dan Gorontalo, serta tersebar di 36 Kabupaten/Kota. Total keanggotaan 130.608 anggota dalam 434 Unit Kerja . Di tingkat Nasional, FSPMI berafiliasi atau berhubungan dengan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dan Internasional dengan Industrial All Global Union.

2.2.2.4 Program Kerja (*paltform*) FSPMI

Program Kerja (*paltform*) yang dihasilkan pada Kongres ke III dikenal dengan sebutan ² 9 program umum, 5 pilar pendukung, dan 10 strategi perjuangan (FSPMI, 2022).

¹⁹ A. 9 Program Kerja Utama FSPMI

Adapun sembilan program tersebut, yakni:

1. Perlindungan dan pertahanan
 - a. Menumbuhkan kualitas & kuantitas PKB (Perjanjian Kerja Bersama)
 - b. Memperhatikan pelaksanaan peraturan perlindungan tenaga kerja dan pengawasan ketenagakerjaan.
 - c. Mengkoordinasi pendidikan, pelatihan, advokasi dan penyelesaian perselisihan perburuhan.
2. Pemberdayaan perempuan di tempat kerja
 - a. Membuat ¹⁹ direktorat dan biro perempuan di semua unit organisasi



b. Mendorong karyawan khususnya wanita, untuk berperan aktif dalam berorganisasi dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

c. Meningkatkan kesadaran tentang isu-isu gender dan isu-isu pekerjaan perempuan menggunakan media sosial dan kampanye.

3. Revitalisasi dan Konsolidasi Organisasi

a. Mengorganisir pekerja yang tidak terorganisir

b. Meningkatkan dan mengoptimalkan fungsi sekretaris jenderal, audit dan SPA (serikat pekerja anggota) sebagai prinsip tata kelola keuangan yang transparan serta kinerja dan akuntabilitas organisasi..

4. Ekonomi dan Kesejahteraan Sosial

a. Mendorong pembuatan undang-undang pengupahan sebagai acuan system pengupahan layak nasional dan system pengupahan sektoral.

b. Bekerja untuk membangun jaringan pengaman sosial melalui sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

c. Mendorong terbentuknya koperasi pekerja di setiap perusahaan.

d. Mendirikan Koperasi Buruh Metal Indonesia (INKOPBUMI) dan mengembangkan kode etik usaha.



5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

- a. Mensosialisasikan undang-undang dan peraturan K3
- b. Jadwalkan pelatihan K3 dan *workshop* K3 sesuai dengan prioritas.
- c. Pengamatan dan pembentukan tim implementasi K3 di tempat kerja.

6. Konsolidasi Keuangan

- a. Mendorong anggota untuk membayarkan iuran 1% dari upah sebagai bentuk kontribusi.
- b. Konsisten dalam mmenjlankan keputusan kongres II tentang pembayaran iuran anggota.
- c. Menyusun rencana anggaran untuk pendapatan dan pengeluaran organisasi, serta efisiensi administrasi.
- d. Menyusun dan menyiapkan data keuangan untuk auditor sebagai laporan, serta mengoptimalkan peran bendahara.
- e. Membuat PO (*purchase order*) dengan informasi tentang keuangan organisasi dan laporan keuangan tahunan keuangan.

7. Pengembangan Kemampuan Informasi dan Komunikasi

- a. Mempromosikan semua perangkat organisasi dengan perangkat keras dan lunak yang mendukung komunikasi.



- b. Membagikan brosur, bulletin dan mendokumentasikan seluruh aktivitas organisasi.
- c. Aktif dalam meningkatkan komunikasi dengan organisasi pekerja lain di tingkat Nasional dan Internasional

8. Pendidikan, Pelatihan, dan Kaderisasi

- a. Membuat pedoman kurikulum dan silabus pendidikan
- b. Mencetak standar pendidik atau pelatih.
- c. Melakukan pelatihan kaderisasi, dan meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan organisasi.
- d. Aktif dan bekerjasama dalam upaya pelaksanaan aktifitas pendidikan dengan organisasi perburuhan internasional
- e. Menyusun po tentang pelaksanaan pendidikan dan buku panduan pendidikan
- f. Membangun pola dan system kaderisasi.

9. Membangun Solidaritas Pekerja.

- a. Berperan aktif menjadi dan sebagai anggota Internasional Metalworkers' Federation (IMF) – Industri All
- b. Aktif dalam politik perburuhan dengan membuat kode etik berpolitik bagi organisasi



B. 5 Pilar Pendukung FSPMI

1. ³ Garda Metal

Organisasi yang bertugas dalam mengumpulkan massa bersamaan tindakan aksi massa pada isu buruh, isu kebangsaan, dan isu solidaritas internasional.

2. Koran Perdjoengan

Didirikan untuk melakukan serangkaian propaganda, tuntutan, dan perjuangan buruh secara nasional.

3. Induk Koperasi Buruh Metal Indonesia (INKOPBUMI)

Bertujuan untuk meningkatkan, mengelola, dan mengembangkan berbagai potensi ekonomi yang ada di FSPMI serta bertujuan meningkatkan ekonomi organisasi.

4. Pusat Pendidikan Buruh (*Training Center*)

Mencetak kader yang berkelanjutan, loyalitas, berilmu, dan militan dalam memperjuangkan kepentingan FSPMI dan bangsa Indonesia.

5. Lembaga Bantuan Hukum (LBH) FSPMI

³ Lembaga ini bertujuan melakukan advokasi atau pembelaan terhadap anggota FSPMI terkait berbagai masalah perselisihan buruh, baik secara pidana maupun perdata.

² C. 10 Strategi Perjuangan

1. Meningkatkan iuran anggota (*Check Off System*)

2. Penambahan Jumlah Anggota



3. Pendidikan

4. Advokasi (Pembelaan)

5. Negoisasi

6. *Lobby*

7. Pemberdayaan Perempuan di tempat kerja

8. Rapat Umum (mogok kerja dan unjuk rasa/demonstrasi)

9. Propaganda (mengembangkan pesan dalam serikat)

10. Solidaritas Nasional dan Internasional.

2.2.2.5 Dimensi & Indikator Serikat Pekerja FSPMI

Adapun dimensi dan Indikator dari serikat pekerja menurut Smith & Hopkins (1979) dalam Ahmad Ari Pratama (2017:30) adalah sebagai berikut ini :

1. *Belief in Union*

Kepercayaan terhadap serikat pekerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh pekerja.

2. *Loyalty*

Kesetiaan anggota terhadap serikat pekerja.

3. *Duty*

Kewajiban anggota serikat pekerja sebagai anggota

4. *Interest*

Keuntungan dan nilai yang didapat dari keikutsertaan menjadi anggota serikat pekerja.



2.2.3 Insentif

2.2.3.1 Pengertian Insentif

Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan terhadap pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi (Sinambela, 2019:238).

¹⁵ Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi maupun perusahaan untuk meningkatkan kualitas pegawainya dalam mencapai keberhasilan organisasi. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi, jika organisasi atau perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri.

⁵ 2.2.3.2 Bentuk – Bentuk Insentif

Sistem insentif dapat diterapkan untuk hampir semua jenis pekerjaan, mulai dari para pekerja kasar sampai pekerjaan-pekerjaan profesional, manajerial dan eksekutif. Menurut Marwan Syah dan Mukaram (2000), terdapat beberapa bentuk insentif yang lazim dijumpai adalah sebagai berikut:

1. *Piece work* (Upah per output)

Sistem insentif yang memberikan imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan. Upah harian atau mingguan



ditentukan dengan mengalikan jumlah unit yang dihasilkan dengan tarif per unit.

2. *Production bonuss* (Bonus produksi)

Insentif yang dibagikan kepada pekerja melebihi sasaran output yang ditetapkan. Para pekerja biasanya menerima upah pokok, bila mereka dapat menghasilkan output diatas standar mereka memperoleh bonus, yang jumlahnya biasanya ditentukan tas dasar tarif per unit produktivitas diatas standar. Bonus produktif juga dapat diberikan kepada para pekerja yang dapat menghemat waktu kerja.

3. *Commisions* (komisi)

Insentif ini diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya diberlakukan untuk pekerjaan seperti wiraniaga, agen *real estate*.

4. *Maturity curve* (kurva kematangan)

Bentuk insentif ini diberikan untuk mengakomodasi para pekerja yang memiliki unjuk gigi tinggi, dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.

5. *Merit raises* (upah kontribusi)

Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk kerja. Kenaikan ini biasanya diputuskan oleh atasan langsung pekerja, sering kali dengan bekerja sama dengan atasan yang lebih tinggi.



6. *Nomoneretary incentives* (insentif non materi)

Insentif seperti ini diberikan sebagai penghargaan atas unjuk kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, saran yang diberikan kepada perusahaan atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat misalnya banyak perusahaan yang memiliki program pemberian penghargaan seperti plakat, sertifikat, liburan, cuti dan insentif lain yang tidak berbentuk uang.

7. *Executives incentives* (Insentif eksekutif)

Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, *stock option* (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu), *performance objectives*.

2.2.3.3 Indikator Insentif

Secara umum insentif terdiri dari dua jenis yang berbeda, dimana setiap organisasi akan berbeda pula pelaksanaannya. Menurut Sinambela (2019:238-243),¹⁵ kedua jenis insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Insentif Material

a. Insentfi dalam bentuk uang

¹⁶ 1) Bonus

Adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus. Diberikan tanpa ikatan dimasa yang akan datang.



2) Komisi

Adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.

3) Pembagian Keuntungan (*Profit Share*)

Model pembagian keuntungan biasanya bermacam-macam, tetapi mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap pegawai.

4) Kompensasi yang ditangguhkan

Terdapat dua macam program kompensasi yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Dimana keduanya akan dibayarkan sejumlah uang tertentu setelah berhenti bekerja.

b. ⁹ Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk jaminan sosial diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap pegawai dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan social ini antara lain :



- 1) Pemberian rumah dinas
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- 4) Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji
- 5) Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan)
- 6) Pemberian piagam pembayaran
- 7) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pegawai atas pembelian barang-barang dari koperasi organisasi.

2. Insentif Non Material

Insentif Non Material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain :

- a. Pemberian gelar (*tittle*) secara resmi
- b. Pemberian balas jasa
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian promosi
- e. Pemberian hak untuk mempergunakan suatu atribut dan fasilitas organisasi
- f. Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.



2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Dalam Webster's New Collegiate Dictionary (Manzoor, 2012), "*Motive is something a need or desire that causes a person to act*". Jadi motif adalah segala kebutuhan atau keinginan yang menyebabkan seseorang melakukan. Motivasi, "*As a power that strengthens behavior, gives route to behavior, and tringsers the tendency to continue*".⁶ Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku, memberikan arah bertindak dan pemicu untuk tetap terus berusaha.

Dalam pandangan yang lebih sistematis Robbins dan Judge (2008), mengemukakan bahwa pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*), dan kebutuhan (*needs*).

Sedangkan menurut Abraham Maslow dalam buku Muhammad Busro (2018:57-58), mengatakan bahwa kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

⁴ Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan,⁶ sebagai berikut:



➤ **Kebutuhan fisik/fisiologi (*physiological needs*)**

Sebagai kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi akan kebutuhan makanan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal

➤ **Kebutuhan keselamatan dan rasa aman (*safety and security needs*)**

Kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai moivator, apabila kebutuhan fisiologi setelah terpuaskan secara minimal. Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari anccaman, pertentangan, dan lainnya.

➤ **Kebutuhan sosial (*social needs*)**

Kebutuhan setelah dua kebutuhan sebelumnya terpenuhi, seperti persahabatan, afiliasi, serta berinteraksi dengan orang lain.

➤ **Kebutuhan akan ego/kehormatan (*ego or self esteem needs*)**

Kebutuhan ego, status, dan penghargaan merupakan kebutuhan yang meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

➤ **Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)**

Merupakan kebutuhan yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secara maksimal.



2.2.4.2 Dimensi dan Indikator Motivasi

Adapun dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Busro (2018), diantaranya adalah:

- 1) Kebutuhan fisik, yang meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal.
- 2) Kebutuhan keselamatan, meliputi kebutuhan akan perlindungan dari ancaman dan pertentangan
- 3) Kebutuhan social, yang meliputi persahabatan dan berinteraksi dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan akan kehormatan, meliputi kebutuhan akan status dan penghargaan oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

2.2.5 Kinerja Karyawan

2.2.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Pabundu (2006), kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunagara, 2005).





11

Kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban (Busro, 2018:22).

Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain :

1. Kuantitas keluaran (semakin banyak semakin baik)
2. Kualitas keluaran (semakin berkualitas semakin baik)
3. Jangka waktu yang dibutuhkan (semakin pendek/singkat waktu pengerjaan semakin berkinerja)
4. Kehadiran ditempat kerja (semakin sedikit izin semakin baik)
5. Sikap kooperatif di dalam organisasi (semakin bias bekerja sama semakin baik)

17

Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.2.5.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Busro (2018: 95), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah :

1. Faktor Internal
 - a. Kemampuan Intelektualitas
 - b. Disiplin kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Motivasi karyawan
2. Faktor Eksternal
 - a. Gaya kepemimpinan
 - b. Lingkungan kerja
 - c. Kompensasi
 - d. System manajemen yang terdapat diperusahan tersebut.

2.2.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Adapun menurut Busro, Muhammad (2018:99-100), kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Hasil kerja
 - a. Kualitas Hasil Kerja
 - b. Kuantitas Hasil Kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja
 - a. Disiplin Kerja
 - b. Inisiatif



c. Ketelitian

3. Sifat Pribadi

- Kejujuran
- Kreativitas

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Serikat Pekerja FSPMI dengan Kinerja Karyawan

Serikat pekerja atau buruh merupakan sarana memperjuangkan kepentingan pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang dinamis, harmonis, dan berkeadilan. Dengan adanya serikat pekerja yang memiliki nilai juang yang tinggi terhadap pekerja, serta menjunjung tinggi rasa keadilan dan kesejahteraan pekerja akan menunjang pada kinerja karyawan dengan kuantitas dan kualitas yang lebih baik lagi, pekerja akan merasakan keadilan dan kesejahteraan dalam bekerja, baik masalah ditempat pekerjaan maupun dengan atasan dapat diatasi dengan baik melalui berbagai program serikat yang telah tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pihak manajemen perusahaan yang telah disepakati bersama.

2.3.2 Hubungan antara Insentif dan Kinerja Karyawan

Insentif adalah salah satu bentuk apresiasi terhadap pekerja karena telah menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Insentif dapat diberikan dalam bentuk material maupun non material, dengan insentif yang diberikan akan menambah semangat kerja kepada karyawan untuk meningkatkan dan melanjutkan



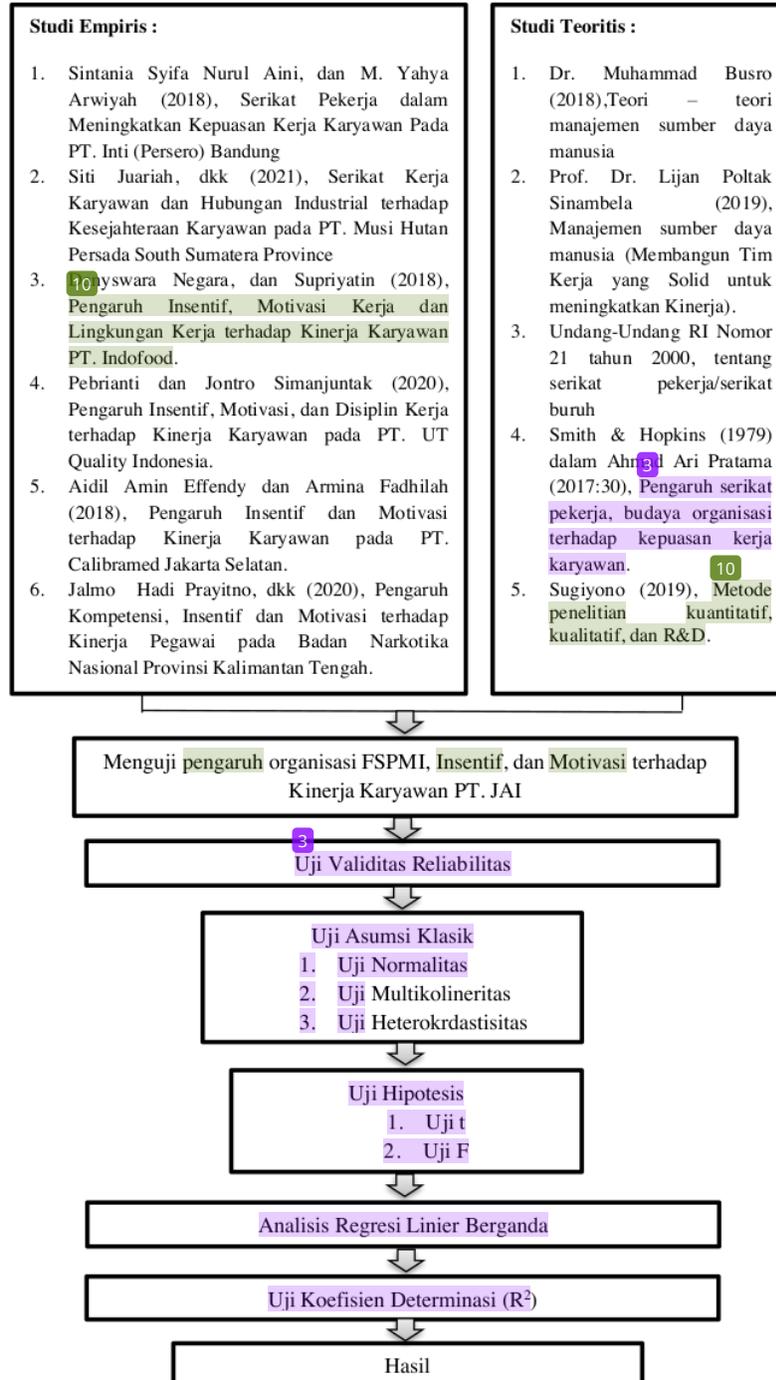
karya/produktifitas yang dilaksanakan pada suatu perusahaan. Dengan pemberian insentif yang baik akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, karena mereka akan terus berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

2.3.3 Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Pebrianti dan Joro Simanjuntak (2020) dengan judul “Pengaruh Insentif, Motivasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ut Quality Indonesia”, berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan 148 responden, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi dan dorongan dari pimpinan maka kinerja akan terus berkembang. ¹ Motivasi kerja yang baik akan memuaskan kebutuhan karyawan, baik dari gaji yang akan meningkat, dan insentif berupa *reward* yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu penunjang kinerja karyawan.



2.4 Kerangka Berpikir





BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16). Metode ini disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian disajikan berupa angka-angka dan proses analisis data dilakukan dengan menggunakan uji statistic.

Dalam metode penelitian ini, pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti melalui beberapa tahapan, diantaranya adalah melakukan interview / wawancara terhadap beberapa responden, menyebar kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel penelitian, melakukan observasi ke tempat penelitian, serta menganalisis data yang sudah dikumpulkan untuk disajikan dalam bentuk skripsi.

3.2 Lokasi & Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) yang berlokasi di Jl. Raya Wonoayu no. 26 belakang Desa Gempol, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan 67155, Jawa Timur – Indonesia, yang bergerak di bidang *Industry Wiring Harness* yang didirikan dengan akta notaris Ny. Rukmasanti Hardjasatya, S.H no. 6 tertanggal pada 13 Mei 2002. Telp 0343-850921.

3.2.2 Waktu Penelitian

Untuk menyelesaikan penelitian ini membutuhkan waktu sekitar 6 bulan, yang dilaksanakan sejak bulan Desember 2021 s/d Maret 2022.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap, kontrak satu (dengan jangka waktu pekerja 1-12 bulan) dan kontrak 2 (dengan jangka waktu pekerja 12-24 bulan) di PT. Jatim Autocomp Indonesia dengan sub populasi yaitu area *Pre Assy J72A Mazda* yang berjumlah 44 karyawan *department QA (Quality Alert)*.



Gambar 3.1 Populasi Karyawan QA

No.	SHIFT A	SHIFT B	Jumlah
1.	8 Karyawan tetap	9 karyawan tetap	17
2.	14 Karyawan kontrak	13 Karyawan kontrak	27
Jumlah Karyawan Kontrak + Tetap			44

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127).

Pengambilan sampel yang tepat pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi (Sugiyono, 2019:133).

Sampling jenuh atau yang biasa disebut dengan total sampling biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 .

Sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*), berdasarkan pada populasi yang diketahui kurang dari 100 responden yaitu sebanyak 44 , maka seluruh populasi tersebut digunakan sampel pada penelitian ini.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*. Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama



bagi setiap anggota untuk dipilih menjadi anggota sampel, (Sugiyono, 2019:131).

Adapun kriteria dalam pengambilan sample pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT. JAI yang diteliti merupakan anggota FSPMI
2. Karyawan PT. JAI yang diteliti adalah karyawan tetap dan kontrak.

3.4 Variabel, Indikator Penelitian & Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2019:68), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian yang sedang dilakukan penulis menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (X) atau yang biasa disebut dengan variabel bebas dimana variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi yang kedua yaitu variabel dependen (Y) yang sering disebut sebagai variabel terikat dimana variabel ini dipengaruhi oleh faktor lain.

3.4.1 Variabel Independen

¹⁵ Dalam Bahasa Indonesia variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel bebas pada penelitian ini antara lain :



- Serikat Pekerja FSPMI (X_1)
- Insentif (X_2)
- Motivasi (X_3).

3.4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau disebut dengan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau juga menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian yang dilakukan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.4.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang memberikan pernyataan pada peneliti untuk apa saja yang diperlukan dalam pengukuran variabel. Definisi operasional adalah semacam petunjuk untuk mengetahui tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel.

1. Serikat Pekerja FSPMI (X_1)

Serikat pekerja FSPMI adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja dan untuk pekerja untuk memperjuangkan, membela, meningkatkan kesejahteraan serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan keluarganya.

2. Insentif (X_2)

Insentif merupakan salah satu bentuk atau usaha perusahaan guna mengoptimalkan kualitas kinerja pegawai agar lebih semangat dalam bekerja dan mencapai sebuah tujuan organisasi.



3. Motivasi (X_3)

Motivasi adalah sebuah dorongan atau sesuatu yang dapat memberikan semangat terhadap seseorang dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan salah satu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, yang dimulai dari proses awal hingga proses akhir sebagai hasil yang telah didapatkan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran
1.	(X ₁) Serikat Pekerja, Smith & Hopkins (1979) dalam Ahmad Ari Pratama (2017:30)	<i>Belief in union</i>	Kepercayaan terhadap serikat pekerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh pekerja	Likert
		<i>Loyalty</i>	Kesetiann anggota terhadap serikat pekerja	Likert
		<i>Duty</i>	Kewajiban anggota serikat pekerja sebagai anggota	Likert
		<i>Interest</i>	Keuntungan dan nilai yang didapat dari keikutsertaan menjadi anggota serikat pekerja	Likert
2.	(X ₂) Insentif, Sinambela (2019)	Insentif Material	1. Insentif dalam bentuk uang 2. Insentif dalam bentuk jaminan sosial	Likert
		Insentif Nonmaterial	1. Pemberian gelar secara resmi 2. Pemberian promosi	Likert
3.	(X ₃) Motivasi, Busro (2018)	Kebutuhan fisik	Kebutuhan akan makan dan minum	Likert
		Kebutuhan keselamatan	1. Alat pelindung diri (APD) untuk karyawan sudah sesuai	Likert
		Kebutuhan Sosial	1. Hubungan yang baik dengan rekan kerja	Likert



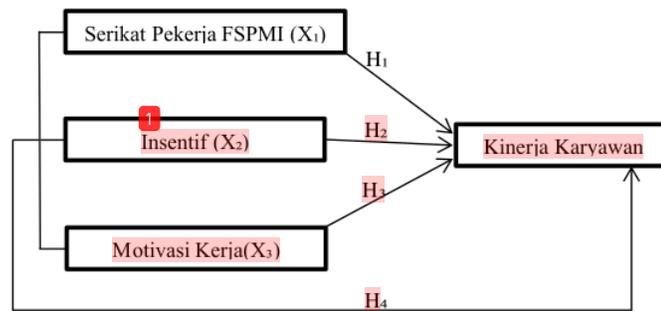
			maupun atasan 2. Dapat bekerja secara kelompok	
		Kebutuhan akan kehormatan	1. Bekerja sesuai dengan Jobdesk 2. Merasa berharga	Likert
		Kebutuhan Aktualisasi diri	1. Sedikit pengawasan 2. Semangat juang yang tinggi	Likert
4.	(Y) Kinerja Karyawan, Busro (2018)	Hasil Kerja	1. Kualitas produk yang dihasilkan 2. Kuantitas atau pencapaian target 3. Efisiensi dalam bekerja	Likert
		Perilaku kerja	1. Disiplin dalam bekerja 2. Memiliki inisiatif terhadap area pekerjaan 3. Teliti dalam bekerja	Likert
		Sifat Pribadi	1. Kejujuran yang dimiliki karyawan 2. Kreativitas dalam area kerja	Likert

3.5 Kerangka Konseptual & Hipotesis

3.5.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.2 Kerangka Konseptual



Dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah serikat pekerja FSPMI, Insentif, dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Dari gambar kerangka konseptual ini dapat diketahui bahwa serikat pekerja FSPMI, Insentif, dan Motivasi Kerja adalah variabel yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.



3.5.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Bentuk-bentuk hipotesis penelitian ada tiga yaitu *deskriptif* (variabel mandiri), *komparatif* (perbandingan) , dan *asosiatif* (hubungan). Dalam penelitian ini menggunakan hipotesis *asosiatif* (hubungan) karena terdapat hubungan antara variabel X dan Y.

Terdapat dua macam hipotesis yaitu, hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a). H_0 menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y, dan H_a menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y (Sugiyono, 2019:106).

Berdasarkan tujuan dan kajian terhadap penelitian terdahulu, maka hipotesis yang akan diujikan kebenarannya dalam penelitian ini adalah :

a. Pengaruh Serikat Kerja FSPMI terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia

Berdasarkan uji penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan, adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

H_{01} : Serikat Pekerja FSPMI tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia

H_{a1} : Serikat Pekerja FSPMI berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia



b. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia

Berdasarkan uji penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan, adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ho₂ : Insentif tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia

Ha₂ : ¹ Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia

c. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia

Berdasarkan uji penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan, adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ho₃ : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia ¹⁸

Ha₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia

d. Pengaruh Serikat Pekerja FSPMI, ¹ Insentif, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia

Berdasarkan uji penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan, adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ho₄ : Serikat Pekerja FSPMI, ¹ Insentif, dan Motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia



Ha₄ : Serikat Pekerja FSPMI, ¹ Insentif, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data supaya mendapatkan data yang valid adalah sebagai berikut :

3.6.1 Interview (Wawancara)

Menurut Sugiyono (2019:195), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta hal-hal yang lebih mendalam terhadap responden dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Wawancara yang dilakukan oleh penulis secara tatap muka (*face to face*) di perusahaan dengan ketua organisasi ⁸ Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia di PT. Jatim Autocomp Indonesia yaitu Bapak Satya Agung, yang telah menjabat sebagai ketua selama beberapa periode dari terbentuknya serikat pekerja di PT. JAI yaitu tahun 2008-saat ini.

3.6.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis terhadap responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019:199)

Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berdasarkan pada dimensi dan indikator teori yang telah ditentukan kemudian disusun dengan berbagai pertanyaan dan pernyataan yang memerlukan jawaban



kejukuran untuk kolom jawaban yang sudah disediakan oleh penulis untuk responden supaya mendapatkan hasil yang akurat.

3.6.3 Observasi

Observasi memiliki ciri yang spesifik apabila dibandingkan dengan kuesioner dan wawancara yang selalu berkomunikasi dengan orang, sedangkan observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lainnya (Sugiyono, 2019:203)

Penulis melakukan pengamatan pada lokasi perusahaan untuk ¹⁰ melihat secara langsung objek penelitian yang akan diteliti yang kemudian digunakan untuk menulis pada gambaran umum lokasi penelitiannya.

3.6.4 Studi Literatur

Menurut jurnal penelitian yang dilakukan oleh Danyswara Negara dan Supriyatin (2018:7), ¹⁰ Studi Literatur merupakan pengumpulan data guna menemukan literatur-literatur guna menganalisis atas temuan data yang diperoleh dari objek penelitian maupun data dari lokasi penelitian.

¹⁰ Studi literature yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan sumber informasi berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku teori yang relevan dan bersifat *up to date* (Terbaru), *Training Class* (Kelas belajar) pada perusahaan untuk mendapatkan informasi perusahaan, serta internet.



3.7 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran data merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga apabila digunakan dalam pengukuran menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2019:145)

Instrumen penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Skala *Likert* yang mana variabel yang akan diukur berdasarkan indikator yang digunakan untuk menyusun item-item instrument berupa pertanyaan maupun pernyataan yang kemudian jawaban tersebut akan diberikan skor atau nilai.

Tabel 3.2 Skala Likert

Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Data

Pengujian Instrumen data yang dilakukan untuk menganalisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan *Software* yakni program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) for windows. Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi tentang variabel bebas yaitu serikat pekerja FSPMI, ¹ Insentif, dan Motivasi Kerja dengan variable terikat



yakni kinerja karyawan. Dua syarat yang digunakan dalam menganalisis instrument penelitian adalah sebagai berikut :

3.8.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan hasil penelitian yang dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2019:175). Uji validitas dilakukan guna mengetahui apakah kuesioner yang diisi oleh responden menghasilkan data yang valid atau tidak valid.

Dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid
2. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
3. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, tapi bertanda negative, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan dalam pengukuran konsistensi kuesioner yang terdiri dari indicator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable apabila jawaban responden terhadap pertanyaan maupun pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.



Menurut Sugiyono (2012) dalam penelitian Safitri, Yolanda (2018:39), penelitian dapat dikatakan reliable apabila hasil *Cronbach Alpha* (α) > 0,60.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) dengan variabel terikat (Y) dengan tujuan untuk memastikan data penelitian yang sedang dilakukan apakah berasal dari populasi yang sebarannya normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji *Klomogorov smirnov*, apabila hasil signifikansi > 0,05 yang berarti residual berdistribusi normal.

3.8.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah alat uji static yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara sesama variabel bebas. Dapat juga dilihat dari ukuran *tolerance* dan *Variant Inflation Factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2011), dalam Danyswara Negara dan Supriyatin (2018:8), Apabila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi .



3.8.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian dari residual dalam pengamatan satu dengan lainnya tetap maka disebut dengan homoskedastisitas.

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji ⁴apakah variabel bebas (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun menurut Ghozali (2016) dalam Meiryani (2021), kriteria dari uji statistic t adalah :

1. Jika nilai signifikasi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikasi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.8.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji simultan merupakan pengujian hipotesis antara variabel X dan variabel Y secara simultan atau bersama-sama. Adapun penentuan dalam penerimaan dan penolakan ¹⁰hipotesis adalah sebagai berikut :



1. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka model penelitian dikatakan tidak layak
2. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka model penelitian dikatakan layak.

3.8.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier yang dilakukan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dengan variabel terikat (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel apakah variabel bebas memiliki hubungan yang positif atau negative, serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan maupun penurunan. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n=0$)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan maupun penurunan)

X_1 : Serikat Pekerja

X_2 : Insentif

X_3 : Motivasi

e : Residual/ Error



3.8.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel. Nilai R^2 menunjukkan presentase variasi nilai variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

⁴ Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dapat dihitung menggunakan rumus berikut ini :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

