



## Pengaruh Insentif Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada Perusahaan X Tahun 2023

Edy Edy

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Free Antonius Simanjuntak

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Corresponding author: [thomasmgg@gmail.com](mailto:thomasmgg@gmail.com)

**Abstract:** *This study was conducted at Company X in 2023. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of incentives and intellectual intelligence on the work efficiency of Company X employees in 2023. The population amounted to 35 employees while the sample in this study is: 35 employees. The sampling technique used is saturated sampling. The technique of data collection is the distribution of questionnaires, interviews and documentation studies and literature studies. Data analysis using multiple linear regression analysis. The conclusion in the study that simultaneously incentives and intellectual intelligence have a positive and significant effect on the work efficiency of Company X employees in 2023. Partially, incentives have a positive and significant effect on the work efficiency of Company X employees in 2023. Partially N intellectual intelligence has a positive and significant effect on the work efficiency of Company X employees in 2023. Adjusted R Square is: equal to 0.473 means that incentives and intellectual intelligence can explain the work efficiency of Company X employees in 2023 by 47.3% and the remaining 52.7% (100-47.3) are influenced by other variables outside of this study such as: salary, promotion and so on*

**Keywords:** *incentives, intellectual intelligence, employee work efficiency*

**Abstrak :** Penelitian ini dilakukan di Perusahaan X Tahun 2023. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Insentif dan Kecerdasan Intelektual terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023. Populasi berjumlah 35 karyawan sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah: 35 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data adalah dengan pembagian kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi serta studi pustaka. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Kesimpulan dalam penelitian bahwa secara simultan Insentif dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023. Secara parsial Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023. Secara parsial n Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023. Adjusted R Square adalah: sebesar 0.473 berarti Insentif dan Kecerdasan Intelektual dapat menjelaskan Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023 sebesar 47,3% dan sisanya 52,7% (100-47,3) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : gaji, promosi jabatan dan sebagainya

**Kata kunci :** Insentif, Kecerdasan Intelektual, Efisiensi Kerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Pada perusahaan Perusahaan X Tahun 2023 ini terjadi penurunan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Hal ini tercermin dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, pengarahan pekerjaan tidak sesuai dengan hasil pekerjaan, penurunan inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan semangat kerja karyawan menurun. Penurunan efisiensi kerja karyawan di dalam perusahaan ini disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap insentif yang diberikan

perusahaan kepada karyawan dan kurang mendukungnya kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan.

Pada mulanya segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap karyawan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif. Insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan. Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata.

Permasalahan insentif dalam perusahaan Perusahaan X Tahun 2023 adalah besarnya insentif juga diduga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan kepuasan kerja pada perusahaan ini. Permasalahan insentif Perusahaan X Tahun 2023 adalah penurunan ketelitian karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh besarnya insentif yang diberikan setiap karyawan berbeda besarnya walaupun jabatannya sama di dalam perusahaan sehingga banyak karyawan yang tidak memahami perhitungan insentif dan cara pengukuran yang diterima kecuali untuk insentif bagian pemasaran atau marketing, banyak karyawan yang sulit untuk mencapai target kerja serta waktu penerimaan insentif yang tidak teratur setiap bulannya seringnya keterlambatan 2 sampai 8 hari kerja. Permasalahan insentif juga disebabkan kurang jelas besaran insentif yang diberikan dikarenakan tidak adanya penjelasan kecuali pada divisi marketing yang mempunyai kejelasan insentif yang diberikan kepada karyawan. Hal ini mengakibatkan efisiensi kerja karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan Perusahaan X Tahun 2023 mengalami menurun yang terlihat dari banyaknya karyawan mengeluh kepada pimpinan divisi sehingga berdampak pada inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan cepat mengalami penurunan dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mengalami penurunan.

Inteligensi atau kecerdasan intelektual adalah salah satu kemampuan mental, pikiran, atau intelektual dan merupakan bagian dari proses-proses kognitif pada tingkatan yang lebih tinggi. Dalam proses pendidikan inteligensi diyakini sebagai unsur penting yang sangat

menentukan keberhasilan belajar peserta didik. Namun inteligensi merupakan salah satu aspek perbedaan individual yang perlu dicermati. Setiap peserta didik memiliki inteligensi yang berlainan. Ada anak yang mempunyai inteligensi tinggi, sedang, dan rendah. Kecerdasan intelektual (IQ) sangat berhubungan dengan kemampuan menghafal seseorang. Kecerdasan intelektual (IQ) menunjuk kepada suatu kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang baru secara cepat dan efektif, kemampuan untuk menggunakan konsep yang abstrak secara efektif, dan kemampuan untuk memahami hubungan dan mempelajarinya dengan cepat.

Kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan Perusahaan X Tahun 2023 masih belum dapat mendukung tugasnya di dalam perusahaan. Hal ini diakibatkan banyaknya karyawan Perusahaan X Tahun 2023 masih kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan serta pengalaman yang cocok dengan divisi kerjanya saat ini sehingga karyawan sulit untuk bekerja dengan cepat dan tepat. Kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan belum mendukung tugas kerja karyawan yang menjadi tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Banyak keluhan dari karyawan dikarenakan banyak senior yang menghabiskan waktu lebih banyak untuk memeriksa dan mengajari karyawan junior diakibatkan kecerdasan intelektual yang masih kurang dalam pelaksanaan tugasnya. Sedangkan perusahaan kurang memperhatikan permasalahan ini sehingga banyak karyawan mempunyai efisiensi kerja yang rendah terbukti dari banyaknya pekerjaan karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu dari waktu yang ditetapkan oleh perusahaan kepada setiap divisi kerja.

Berdasarkan penjelasan permasalahan di atas bahwa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul *“Pengaruh Insentif dan Kecerdasan Intelektual terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023.”*

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Insentif**

Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan, serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan.

Menurut Yani (2014: 145), “Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan.”

Menurut Rivai dan Sagala (2015: 767), “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. “

Menurut Kadarisman (2014:182), “Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.”

Menurut Priansa (2016: 335), “Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pegawai.”

Dengan demikian insentif merupakan suatu pembayaran atas penghargaan yang diterima karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya dan bersifat tidak tetap atau sewaktu-waktu.

### **Manfaat dan Tujuan Insentif**

Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut, maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya.

Menurut Badriyah (2015: 167),“ Dapat diketahui bahwa tujuan pemberian insentif pada umumnya adalah mendorong pegawai agar bekerja dengan lebih bersemangat sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat.”

Menurut Kadarisma (2014:201), “Tujuan mendasar dari semua program insentif (*incentive plans*) adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya.”

Menurut Wibowo (2014:301), ukuran yang dapat dipergunakan untuk memberikan insentif dapat beragam :

1. Ukuran insentif terhadap jumlah keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* atau komisi penjualan.
2. Ukuran terhadap kualitas keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* hanya untuk mencapai standar atau komisi hanya diberikan untuk penjualan tanpa piutang ragu-ragu.
3. Ukuran insentif atas keberhasilan mencapai tujuan diberikan dalam bentuk bonus untuk penjualan yang mencapai jumlah tertentu dalam waktu tertentu yang ditentukan sebelumnya.

4. Ukuran insentif atas jumlah keuntungan diberikan dalam bentuk *profit sharing*
5. Ukuran insentif atas efisiensi biaya diberikan dalam bentuk *gain sharing*.
6. Ukuran insentif atas keterampilan pekerja diberikan dalam bentuk *skill based pay*.

### **Kecerdasan Intelektual**

Inteligensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai tujuannya. Menurut Darodjat (2015:298), “Kemampuan intelektual adalah kemampuan seseorang yang dibutuhkan untuk melakukan mental yang kegiatan.”

Menurut Sutrisno (2016:272-273), “Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Untuk itu berkaitan dengan kecerdasan intelektual, dikenal pula sebagai kapasitas mental, yaitu kemampuan seseorang untuk menyerap berbagai informasi.”

Menurut Badeni (2014:14), “Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas mental.”

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa kecerdasan atau intelligensi adalah kemampuan untuk menguasai kemampuan tertentu.

Menurut Darodjat (2015:298-299), kemampuan intelektual dapat lebih dibagi menjadi keterampilan berikut : (1)*Nomor aptitude* (2)*Pemahaman verbal* (3)*Perceptual speed* (4)*Penalaran deduktif* (5)*Visualisasi Spasial* (6)*Memory*

### **Efisiensi Kerja (Y)**

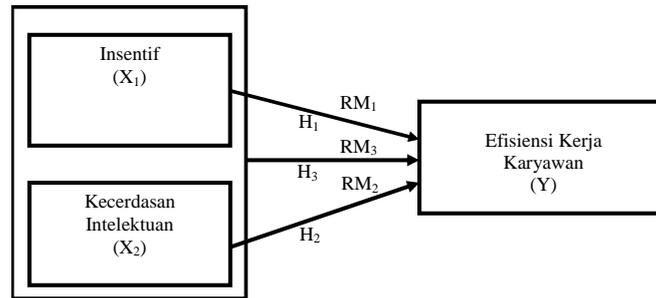
Efisiensi berkenaan hubungan antara produk yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan. Penilaian diarahkan pada kecocokan, kelayakan, kataatan atas peraturan yang berlaku. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dinyatakan efisien jika pencapaian hasil kegiatan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Menurut Irwandy (2019:36), “Efisiensi adalah istilah yang banyak digunakan di bidang ekonomi, umumnya mengacu pada pengguna terbaik sumber daya dalam produksi.”

Menurut Utaminingsih (2014:73), “Efisiensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan benar yakni menyangkut konsep “*input-output*”.”

Berdasarkan pengertian di atas bahwa efisiensi kerja adalah “suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan benar dengan menekan biaya serendah mungkin untuk meningkatkan keuntungan.”

Menurut Irwandy (2019:43), dalam sudut pandang perusahaan dikenal tiga macam efisiensi, yaitu : (1)*Technical efficiency* (efisiensi teknik) (2)*Allocative efficiency* (efisiensi alokatif) (3)*Economic efficiency*

Dari uraian di atas, maka dapat digambarkan secara skematis kerangka berpikir sebagai berikut



**Gambar 1.** Kerangka berpikir

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah : di Perusahaan X Tahun 2023 yang beralamat di Jalan Williem Iskandar Komp MMTC, Blok E No 38 Medan dan waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan September 2019 sampai dengan April 2020.

### Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah : seluruh karyawan adalah sebanyak 35 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara :

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner di bagikan kepada karyawan.

#### 2. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.

#### 3. Studi pustaka

Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian

#### 4. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan

## Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu berupa hasil jawaban responden yang akan diolah secara statistik menggunakan program SPSS. Sumber data ada dua jenis yaitu :

1. Sumber primer data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

## Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Kriteria uji validitas sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid

Kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah  $0,60$ .”

## Teknik Analisis Data

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov smirnov* yaitu :

1. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka berdistribusi normal
2. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka berdistribusi tidak normal

Sedangkan untuk melihat data normalitas dapat melihat dengan grafik yaitu salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residul normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.”

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Model analisis penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda mempunyai formulasi sebagai berikut

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

Keterangan :

Y	: Efisiensi Kerja Karyawan	A	: Konstanta
X <sub>1</sub>	: Insentif	b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	: Koefisien regresi variabel bebas
X <sub>2</sub>	: Kecerdasan Intelektual	e	: <i>Term of error</i>

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Semakin baik. Namun perlu diperhatikan juga bahwa setiap penambahan variabel bebas ke dalam model akan selalu meningkatkan nilai R<sup>2</sup>, sehingga nantinya bisa terjadi kesalahan interpretasi dalam menentukan model regresi terbaik. Model yang baik adalah model yang memiliki nilai R<sup>2</sup> tinggi dengan jumlah variabel bebas minimal.

#### 2. Uji Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

#### 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

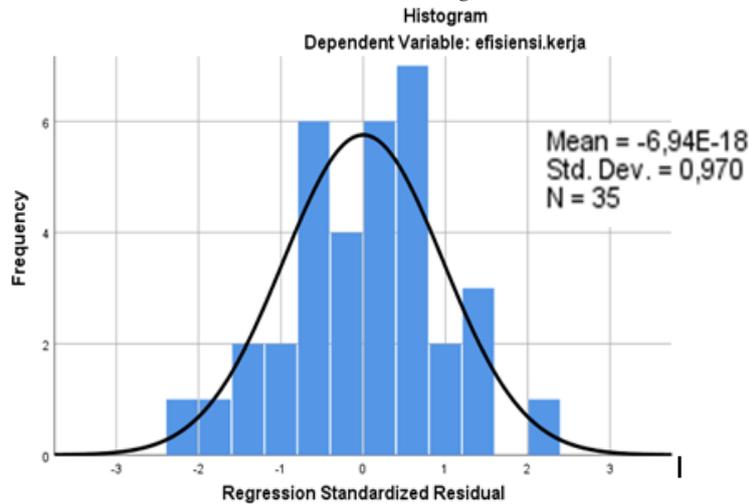
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_{1,2}$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{1,2}$  diterima

## HASIL PENELITIAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas diuji dengan menggunakan analisis grafik. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan analisis grafik histogram dan normal P Plot.

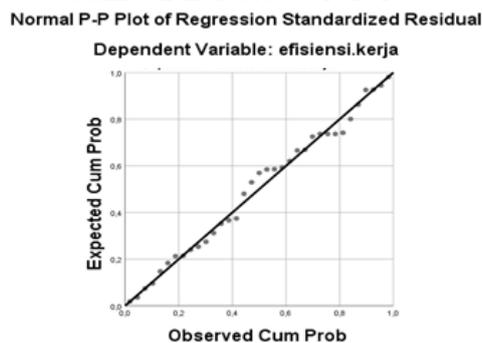
Gambar 1. Histogram



Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Grafik *histogram* mempunyai data riil membentuk garis kurva cenderung simetri, tidak miring ke kiri atau pun ke kanan, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Gambar 2. Normal P-P Plot



Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Grafik Normalitas *P-P Plot*, terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan data menyebar sebagian besar mendekati dan mengelilingi garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20,7142857
	Std. Deviation	3,20910195
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,139
	Negative	-,139
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 ( data diolah)

Nilai signifikan  $0,083 > 0,05$  bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Hasil perhitungan multikolinieritas berikut ini :

**Tabel 2.** Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9,183	2,258		4,066	,000		
	Insentif	,236	,113	,278	2,093	,044	,880	1,136
	Kecerdasan.intelektual	,389	,092	,564	4,249	,000	,880	1,136

a. Dependent Variable: efisiensi.kerja

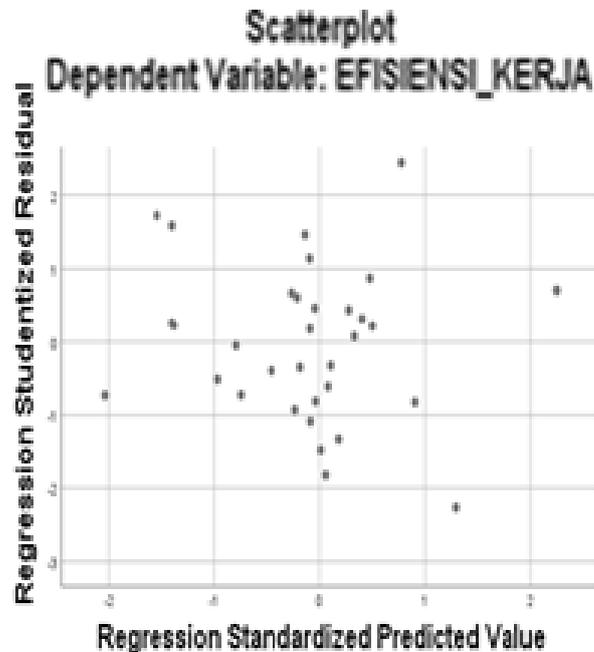
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 ( data diolah)

Menunjukkan masing-masing variabel bebas Insentif ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Intelektual ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar  $0,880 > 0,01$  dan nilai *VIF* variabel bebas Insentif dan Kecerdasan Intelektual sebesar  $1,136 < 10$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada Gambar 3.berikut ini :

**Gambar 3.** Scatterplot



Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Menunjukkan data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik

*scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *gletjer* dapat dilihat pada

**Tabel 4. Uji Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.359	1.272		1.854	.073
	Insentif	-.038	.063	-.110	-.594	.557
	Kecerdasan.intelektual	.050	.052	.180	.970	.339

a. Dependent Variable: res2

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Menunjukkan nilai signifikan Insentif ( $X_1$ ) sebesar  $0,557 > 0,05$  dan nilai signifikan Kecerdasan Intelektual ( $X_2$ ) sebesar  $0,339 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Spearman's Rho* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Spearman's Rho  
Correlations**

		Innsentif	Kecerdasan intelektual	Unstandardized Predicted Value
Spearman's rho	Insentif	1.000	.190	-.036
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.	.275	.839
	N	35	35	35
Kecerdasan Intelektual	Insentif	.190	1.000	.148
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.275	.	.395
	N	35	35	35
Unstandardized Predicted Value	Insentif	-.036	.148	1.000
	Correlation Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.839	.395	.
	N	35	35	35

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 ( Data diolah )

Menunjukkan variabel bebas Insentif memiliki nilai signifikan sebesar  $0,839 > 0,05$  dan variabel bebas Kecerdasan Intelektual memiliki nilai signifikan sebesar  $0,395 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

### Uji Linearitas

Hasil pengujian linearitas dapat di lihat di bawah ini

**Tabel 6.** Uji Linearitas  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
efisiensi.kerja * pengaruh.insentif	Between Groups	(Combined)	546,893	15	36,460	4,673	,001
		Linearity	155,517	1	155,517	19,931	,000
		Deviation from Linearity	391,376	14	27,955	3,583	,005
Within Groups			148,250	19	7,803		
Total			695,143	34			

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Uji linieritas Insentif terhadap Efisiensi Kerja Karyawan memiliki nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  berarti terdapat hubungan linear antara variabel Insentif dengan Efisiensi Kerja Karyawan.

**Tabel 7.** Uji Linearitas  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
efisiensi.kerja * kecerdasan.intelektual	Between Groups	(Combined)	469,610	13	36,124	3,364	,007
		Linearity	302,893	1	302,893	28,203	,000
		Deviation from Linearity	166,716	12	13,893	1,294	,292
Within Groups			225,533	21	10,740		
Total			695,143	34			

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 7. bahwa uji linieritas antara Kecerdasan Intelektuan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan memiliki nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  berarti terdapat hubungan linear antara variabel Kecerdasan Intelektuan dengan Efisiensi Kerja Karyawan.

### Hasil Uji Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat berikut ini :

**Tabel 8.** Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin Watson*  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,710 <sup>a</sup>	,504	,473	3,283	2.098

a. Predictors: (Constant), kecerdasan.intelektual, pengaruh.insentif

b. Dependent Variable: efisiensi.kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas nilai *Durbin Watson* adalah: 2.098. Berdasarkan tabel di atas, nilai *Durbin Watson* memenuhi syarat  $dU < DW < 4-dU$  yaitu Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari asumsi autokorelasi.

Hasil uji autokorelasi dengan *runs test* yaitu:

**Tabel 9. Hasil Runs Tesy  
Runs Test**

Unstandardized Residual	
Test Value <sup>a</sup>	,57396
Cases < Test Value	17
Cases >= Test Value	18
Total Cases	35
Number of Runs	15
Z	-1,025
Asymp. Sig. (2-tailed)	,305

a. Median

*Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)*

Menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,305 > 0,05$ . dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya autokolerasi dalam penelitian ini.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

**Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,183	2,258		4,066	,000		
Insentif	,236	,113	,278	2,093	,044	,880	1,136
Kecerdasan.intelektual	,389	,092	,564	4,249	,000	,880	1,136

a. Dependent Variable: efisiensi.kerja

*Sumber : Hasil Penelitian, 2020 ( Data diolah )*

$$Y = 9,183 + 0,236 \text{ Insentif} + 0,389 \text{ Kecerdasan Intelektual}$$

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah:

1. Konstanta sebesar 9,183

Apabila Insentif dan Kecerdasan Intelektual tidak mengalami peningkatan, maka Efisiensi Kerja Karyawan sebesar 9,183 satuan.

2. Koefisien regresi untuk Insentif sebesar 0,236

Setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel Insentif, maka Efisiensi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,236 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi untuk Kecerdasan Intelektual sebesar 0,389

Setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel Kecerdasan Intelektual maka Efisiensi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,389 satuan dengan anggapan variabel

lainnya tetap.

### Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

**Tabel 11.** Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	9,183	2,258		4,066	,000		
Insentif	,236	,113	,278	2,093	,044	,880	1,136
Kecerdasan.intelektual	,389	,092	,564	4,249	,000	,880	1,136

a. Dependent Variable: efisiensi.kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 ( Data diolah )

Menunjukkan nilai  $t_{tabel}$  untuk signifikan 0,05 pada derajat bebas  $df=n-k = 35-3=32$  adalah: sebesar 2.037. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2.093)  $> t_{tabel}$  (2.037) dan nilai signifikan sebesar  $0.044 < 0.05$ , maka  $H_1$  diterima yaitu : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4.249)  $> t_{tabel}$  (2.037) dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_2$  diterima yaitu : Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023.

### Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

**Tabel 12.** Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350,143	2	175,072	16,239	,000 <sup>b</sup>
	Residual	344,999	32	10,781		
	Total	695,143	34			

a. Dependent Variable: efisiensi.kerja

b. Predictors: (Constant), kecerdasan.intelektual, pengaruh.insentif

Sumber: Hasil Penelitian, 2020(data diolah)

Nilai  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama =  $k-1 = 3-1=2$  dan derajat bebas kedua =  $n-k = 35-3= 32$  adalah 3,29. Hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (16,239)  $> F_{tabel}$  (3,29) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  yaitu : Insentif dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023.

## Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 13. di bawah ini :

**Tabel 13.** Hasil Pengujian Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,710 <sup>a</sup>	,504	,473	3,283	2.098

a. Predictors: (Constant), kecerdasan.intelektual, pengaruh.insentif

b. Dependent Variable: efisiensi.kerja

Sumber: Hasil Penelitian. 2020 (data diolah)

*Adjusted R Square* adalah : sebesar 0.473 berarti Insentif dan Kecerdasan Intelektual dapat menjelaskan Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023 sebesar 47,3% dan sisanya 52,7% (100-47,3) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : gaji, promosi jabatan dan sebagainya.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Insentif terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023

Menurut Rivai dan Sagala (2015: 767), “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. “

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haedar (2016) bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan.

Menurut Priansa (2016: 336), insentif material yang diberikan oleh organisasi perlu mempertimbangkan kinerja. Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang didasarkan atas kinerja yang dihasilkan ketika bekerja di dalam organisasi. Menurut Yani (2014: 176), sistem insentif menunjukkan hubungan paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standart produktivitas karyawan.

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} (2.093) > t_{tabel} (2.037)$  dan nilai signifikan sebesar  $0.044 < 0.05$ , maka  $H_1$  diterima yaitu : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023.

Pada mulanya segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap karyawan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal

dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif. Insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan. Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-

Permasalahan insentif dalam perusahaan Perusahaan X Tahun 2023 adalah besarnya insentif juga diduga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan kepuasan kerja pada perusahaan ini. Permasalahan insentif Perusahaan X Tahun 2023 adalah penurunan ketelitian karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh besarnya insentif yang diberikan setiap karyawan berbeda besarnya walaupun jabatannya sama di dalam perusahaan sehingga banyak karyawan yang tidak memahami perhitungan insentif dan cara pengukuran yang diterima kecuali untuk insentif bagian pemasaran atau marketing, banyak karyawan yang sulit untuk mencapai target kerja serta waktu penerimaan insentif yang tidak teratur setiap bulannya seringnya keterlambatan 2 sampai 8 hari kerja. Permasalahan insentif juga disebabkan kurang jelas besaran insentif yang diberikan dikarenakan tidak adanya penjelasan kecuali pada divisi marketing yang mempunyai kejelasan insentif yang diberikan kepada karyawan. Hal ini mengakibatkan efisiensi kerja karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan Perusahaan X Tahun 2023 mengalami menurun yang terlihat dari banyaknya karyawan mengeluh kepada pimpinan divisi sehingga berdampak pada inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan cepat mengalami penurunan dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mengalami penurunan.

### **Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023**

Menurut Sutrisno (2016:272-273), “Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk menajalankan kegiatan mental. Untuk itu berkaitan dengan kecerdasan intelektual, dikenal pula sebagai kapasitas mental, yaitu kemampuan seseorang untuk menyerap berbagai informasi.”

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiat (2016) bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan.

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4.249) >  $t_{tabel}$  (2.037)

dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_2$  diterima yaitu : Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023

Menurut Sutrisno (2016:207), “Komponen keterampilan kerja yang motif, karakteristik pribadi dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai prestasi kerja.” Menurut Mangkunegara (2017:67), Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan Perusahaan X Tahun 2023 masih belum dapat mendukung tugasnya di dalam perusahaan. Hal ini diakibatkan banyaknya karyawan Perusahaan X Tahun 2023 masih kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan serta pengalaman yang cocok dengan divisi kerjanya saat ini sehingga karyawan sulit untuk bekerja dengan cepat dan tepat. Kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan belum mendukung tugas kerja karyawan yang menjadi tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Banyak keluhan dari karyawan dikarenakan banyak senior yang menghabiskan waktu lebih banyak untuk memeriksa dan mengajari karyawan junior diakibatkan kecerdasan intelektual yang masih kurang dalam pelaksanaan tugasnya. Sedangkan perusahaan kurang memperhatikan permasalahan ini sehingga banyak karyawan mempunyai efisiensi kerja yang rendah terbukti dari banyaknya pekerjaan karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu dari waktu yang ditetapkan oleh perusahaan kepada setiap divisi kerja.

### **Pengaruh Insentif dan Kecerdasan Intelektual terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023**

Menurut Rahman (2017:44), efisien kerja merupakan salah satu tujuan kerja sama untuk melakukan kegiatan dalam suatu organisasi dengan harapan dapat memperoleh hasil yang dikehendaki, dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada. Usaha yang seminimal mungkin dikaitkan dengan hubungannya dengan pemakaian tenaga jasmani, pikiran, waktu, ruang, benda dan uang. Dengan kata lain, efisiensi kerja merupakan pelaksanaan cara-cara tertentu dengan tanpa mengurangi tujuannya dan merupakan cara yang termudah mengerjakannya, termurah biayanya, tersingkat waktunya, teringan bebannya dan terpendek jaraknya.

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} (16,239) > F_{tabel} (3,29)$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  yaitu : Insentif dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023.

Efisiensi pada prinsipnya adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan kegiatan yang dilakukan. Bekerja dengan efisien adalah bekerja dengan gerakan, usaha, waktu dan kelelahan yang sedikit mungkin. Dengan menggunakan cara kerja yang sederhana, penggunaan alat yang dapat membantu mempercepat penyelesaian tugas serta menghemat gerak dan tenaga, maka seseorang dapat dikatakan bekerja dengan efisien dan memperoleh hasil yang memuaskan.

Pada perusahaan Perusahaan X Tahun 2023 ini terjadi penurunan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Hal ini tercermin dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, pengarahan pekerjaan tidak sesuai dengan hasil pekerjaan, penurunan inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan semangat kerja karyawan menurun. Penurunan efisiensi kerja karyawan di dalam perusahaan ini disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan kurang mendukungnya kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023..
2. Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023..
3. Insentif dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Perusahaan X Tahun 2023..

## **SARAN**

Adapun saran dalam penelitian ini yakni :

1. Meningkatkan insentif karyawan agar dapat lebih efisiensi dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga menyeimbangkan besaran insentif yang diberikan dengan jumlah target yang harus dicapai oleh para karyawan. Hal ini dapat menjadi dorongan kepada karyawan karena adanya keadilan dalam besaran insentif dan target karyawan.

2. Meningkatkan kecerdasan intelektual dengan cara memberikan pelatihan kerja dalam rangka mengembangkan kecerdasan karyawan. Kecerdasan intelektual juga dapat dikembangkan dengan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman bahkan pendidikan yang ada pada karyawan sehingga dapat mendukung karyawan dalam mengembangkan kecerdasan intelektual.
3. Meningkatkan efisiensi kerja karyawan dalam rangka memperbaiki sistem pemberian insentif yang lebih tepat waktu setiap bulannya seperti tanggal 15. Hal ini agar pengaturan insentif lebih berjalan teratur dan jelas serta transparan kepada karyawan dan perbaikan kecerdasan intelektual karyawan dengan cara memberikan arahan kepada karyawan yang sulit dalam bekerja dan lambat, berarti bahwa perlu adanya campur tangan dari senior untuk melakukan bimbingan kepada junior dalam perusahaan.

## **REFERENSI**

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka. Setia.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung : Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar. 2016. Pengaruh Pemberian Insentif dan Kecerdasan terhadap Kinerja Karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal*.
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Hardiat. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional. Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta (Studi pada Karyawan Marketing PT. Nasmoco Bahana Motor Kota Yogyakarta). *Jurnal*.
- Irwandy, 2019. *Metode Penelitian Untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemuda*. Jakarta Barat: Halaman Moeka Publishing
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo. Persada
- Kurniawan, Robert dan Yuniarto Budi. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Latif, Abdul dan Latief. 2018 Pendidikan Berbasis Nilai Kemanusiaan, Bandung: Refika. Aditama.

- Mangkunegara, Prabu Anwar A A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. 2019. *Sosiologi Perubahan Sosial: Perspektif Klasik, Modern, Posmodern, dan Poskolonial*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Maryunani, Ani. 2018. *Managemen*. Jakarta : CV. Trans Info. Media.
- Moeheriono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Priansa. Donni ,Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2018. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahman. 2017. *Peran Strategis Kapala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jatinangor. Alqaprint.
- Rivai, Veithzal dan Sagala 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Shalahuddin, M. 2018. *Rekayasa Terstruktur Dan Berorientasi Objek*. Informatika. Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna V. 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta : Prenadamedia Group.
- Syafrina. 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal*
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung :Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Yani. M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana. Media.