

SURAT TUGAS

No. : 001/ST-Dos/MNJ/STIE IBS/II/2023

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi INDONESIA BANKING SCHOOL dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Wasi Bagasworo, SE., MM.
Jabatan : Dosen Tetap
NIDN : 0309097402
Instansi : STIE Indonesia Banking School

Dalam rangka mendukung upaya pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi, untuk melaksanakan Kegiatan Penelitian bersama dengan Mahasiswa:

No.	Nama Mahasiswa	Judul Penelitian
1.	1) Viantri Arini Syam NIM 20201111040 2) Arneta Azalea NIM 20201111027 3) Nadira Humaira NIM 20201111004 4) Agnes Christyanti NIM 20201111030 5) Muhammad Punggawa Rizha Sastra NIM 20201111041	Pengaruh peran orangtua terhadap sikap kedisiplinan, tanggung jawab dan motivasi belajar terhadap pembelajaran online (Studi pada mahasiswa perguruan tinggi di Indonesia Banking School)
2.	1) Adilla Eka P NIM 20201111052 2) Ebita Prameswari NIM 20201111059 3) Naufal Hibatul NIM 20201111045 4) Racha Gustafa NIM 20201111071	Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. Dwi Pratama Mandiri)

Demikian Surat Tugas ini diterbitkan/dikeluarkan, agar dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Jakarta, 13 Februari 2023
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
INDONESIA BANKING SCHOOL**



Edi Komara, SE., M.Si
Kaprodi Manajemen

Seminar Manajemen SDM

by IBS Perpustakaan

Submission date: 11-Apr-2023 10:53AM (UTC+0700)

Submission ID: 2061229592

File name: Seminar_Manajemen_SDM_-_UTS_BAB_I-BAB_III.docx (228.91K)

Word count: 5479

Character count: 36846

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DIDASARKAN ATAS
PENILAIAN KINERJA, PEMBERIAN INSENTIF DAN SIKAP
PROFESIONALISME KERJA**

(Studi pada PT Dwi Pratama Mandiri Area Jakarta Timur)



Disusun Oleh:

Naufal Hibatul Haqqi	(20201111045)
Adilla Eka Putri Widyanto	(20201111052)
Ebita Prameswari	(20201111059)
Racha Gustafa Ardhana	(20201111071)

Dosen Pengampu:

Wasi Bagasworo, S.E., M.M.

**STIE INDONESIA BANKING SCHOOL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	1
DAFTAR GAMBAR	3
DAFTAR TABEL	3
BAB I PENDAHULUAN	4
1.1. Latar Belakang.....	4
1.2. Ruang Lingkup Masalah	7
1.3. Identifikasi Masalah	7
1.4. Batasan Masalah.....	8
1.5. Rumusan Masalah	8
1.6. Tujuan Penelitian.....	8
1.7. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1. Penilaian Kinerja	10
2.1.1. Pengertian Penilaian Kinerja.....	10
2.1.2. Ruang lingkup penilaian kinerja	10
2.1.3. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja.....	11
2.1.4. Faktor-faktor Yang Menghambat Dalam Penilaian Kinerja	11
2.1.5. Indikator Penilaian Kinerja	12
2.2. Insentif	13
2.2.1. Pengertian Insentif	13
2.2.2. Tujuan Pemberian Insentif kepada Karyawan	13
2.2.3. Jenis-jenis Insentif.....	13
2.2.4. Indikator Insentif.....	13
2.3. Profesionalisme	14
2.3.1. Pengertian Profesionalisme.....	14
2.3.2. Prinsip - prinsip Profesionalisme	15
2.3.3. Cara Membentuk Sikap Profesionalisme	15
2.3.4. Cara Mewujudkan Profesionalisme	16
2.3.5. Indikator Profesionalisme	16

2.4.	Kinerja	17
2.4.1.	Pengertian Kinerja	17
2.4.2.	Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	17
2.4.3.	Indikator Kinerja	17
2.5.	Kerangka Konseptual	18
2.6.	Hipotesis	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		20
3.1	Kategori Penelitian	20
3.2	Operasionalisasi Variabel	20
3.3	Desain Penelitian	23
3.4	Metode Pengambilan Sampel dan Data.....	24
3.4.1.	Jenis Data	24
3.4.2.	Teknik Pengumpulan Data	25
3.4.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.4.4.	Populasi dan Sampel	26
3.5	Metode Pengolahan dan Analisis Data	26
3.5.1.	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	26
3.5.2.	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	27
3.5.3.	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	29
3.6	Kriteria Penilaian <i>Partial Least Square</i>	30
DAFTAR PUSTAKA		32

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. <i>Outer Model</i>	29
Gambar 2. <i>Inner Model</i>	30

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Operasional Variabel.....	20
Tabel 2. Skala <i>Likert</i>	24
Tabel 3. Kriteria Penilaian Model dalam <i>Partial Least Square (PLS)</i>	30

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis otomotif di Indonesia semakin gemilang seiring dengan perkembangan yang pada dasarnya berkembang secara konsisten, termasuk upaya berbagai produsen yang semakin gencar memasuki dan mengembangkan pasar komoditas dan impornya. (www.kemenperin.go.id). Robertus Hardy mengatakan "alasan utama peningkatan penjualan otomotif berasal dari insentif PPnBM serta kebangkitan ekonomi nasional pasca pandemi dan tingkat mobilitas masyarakat". Meningkatnya minat terhadap kendaraan untuk membantu mobilitas dikombinasikan dengan dorongan PPnBM, meningkatkan minat terhadap kendaraan mobil dan sepeda motor. Data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO) menunjukkan distribusi dari pabrik ke dealer tumbuh 66 persen *year on year* (yoy). Data Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), disepanjang 2021 tumbuh 38 persen dibanding 2020. (www.gaikindo.or.id). Perusahaan yang memproduksi kendaraan harus dapat mengatur hubungan penting dengan mitra baru untuk memperluas ruang lingkup strategi bisnis untuk meningkatkan penjualan dan memperluas jangkauan. Metodologi ini juga memengaruhi perluasan bisnis di mana semakin banyak bekerja sama dengan vendor yang berbeda, hampir pasti akan semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan.

Pada penelitian kali ini peneliti akan melakukan studi di perusahaan PT Dwi Pratama Mandiri yang merupakan salah satu *showroom* Vespa terpopuler dari PT Piaggio Indonesia yang mulai berkolaborasi sejak tahun 2018, yang berlokasi di Rawamangun, Pulo Gadung, Jakarta Timur. PT Dwi Pratama Mandiri merupakan dealer ketiga di Jakarta Timur selain di Pondok Kelapa dan Jatinegara. Menurut data dari Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), sepeda motor transmisi *matic* merupakan jenis sepeda motor yang paling diminati di Indonesia. Peluang ini dimaksimalkan oleh PT Piaggio Indonesia, yang turut bersaing pada pasar sepeda motor transmisi *matic*. Kondisi pasar yang akan terus didominasi oleh motor

transmisi matic pun akan membuat PT Piaggio Indonesia untuk terus melakukan perluasan jaringan dealer. PT Dwi Pratama Mandiri yang merupakan salah satu dealer motor matic vespa ini pun berupaya untuk terus meningkatkan penjualannya yang mana pastinya mengikuti perkembangan dari PT Piaggio Indonesia yang senantiasa melakukan gebrakan baru seperti membangun fasilitas produksi di Indonesia. Hal tersebut dapat meningkatkan kontribusi terhadap industri otomotif Indonesia dan mampu menjembatani tingginya minat masyarakat akan motor matic.

PT Dwi Pratama Mandiri harus dapat mengelola karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya membantu perusahaan meningkatkan produktivitasnya. N. Andriyani, R. Hamzah, and R. Siagian (2020), Kinerja yang adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya ditinjau dari kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan. PT Dwi Pratama Mandiri dalam upaya meningkatkan penjualannya maka dibutuhkan kinerja karyawan yang benar-benar mampu mewujudkan harapan perusahaan. Manajemen organisasi perlu memikirkan cara-cara untuk mengembangkan SDM-nya untuk mendorong kemajuan organisasi dan lebih jauh mengembangkan kinerja pekerja. Dengan jumlah tenaga kerja yang memadai, presentasi mereka harus diperluas sehingga mereka dapat mempertahankan pendapatan dan pada akhirnya secara tegas mempengaruhi organisasi. PT Dwi Pratama Mandiri yang memiliki cukup banyak cabang di wilayah Indonesia dapat mendorong semangat karyawan untuk meningkatkan penilaian kinerja, guna tercapai efisiensi dan tujuan perusahaan.

Salah satu cara efektif mengetahui kemampuan karyawan adalah dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan guna mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk tujuan keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan *feedback*. Cleveland, J. N., Murphy, K. R., & Williams, R. E. (1989). Melalui penilaian kinerja yang objektif akan mengetahui seberapa besar kelebihan dan kekurangan dari masing-masing karyawan. PT Dwi Pratama Mandiri akan mudah mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Dwi Pratama Mandiri yang bergerak dibidang otomotif pastinya

memiliki sistem penilaian kinerja tersendiri yang mana sasaran penilaian kinerja tersebut yang menjadi pertimbangan untuk menilai karyawan. Sehingga penilaian kinerja tersebut diperoleh sasaran tiap karyawan pada bagiannya masing-masing yang harus dicapai, sehingga dapat tercipta timbal balik antara pencapaian sasaran, peningkatan kinerja perusahaan dan penghargaan terhadap karyawan.

Dalam dunia kerja, pegawai juga harus memiliki sikap profesional untuk mendorong perkembangan perusahaan. Kompetensi teknis pegawai sangat ditentukan oleh keterampilan pegawai yang tercermin dalam aktivitas kesehariannya. Dengan demikian, setiap pekerja diharapkan memiliki pilihan untuk menyelesaikan kewajiban dan kemampuannya dengan kompetensi profesional, terutama kinerja yang baik. Bayuaji (2017) mencatat bahwa profesionalisme adalah sebuah sikap atau perilaku karyawan yang mengacu pada kemampuan, penguasaan dan kedisiplinan sebagai tanggung jawab dalam bentuk komitmen yaitu yang melatar belakangi tindakan atau kinerja seseorang, suatu sikap dalam mencari pekerjaan sesuai dengan jurusannya berpedoman pada kaidah - kaidah etika profesi yang berlaku pada masyarakat untuk mencapai hasil yang baik. Karyawan dapat meningkatkan suatu kemampuannya dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing masing secara tepat waktu dan cermat. Sebagai karyawan yang bekerja pada perusahaan dealer otomotif sangat penting bila bersikap profesional dalam bekerja, mengingat pesaing dalam dunia otomotif yang tidak sedikit membuat perusahaan-perusahaan dibidang otomotif harus mengembangkan karyawan yang profesional agar dapat meningkatkan kualitas dan eksistensi perusahaan. Melihat besarnya peranan penilaian kinerja dan profesionalisme bagi kelangsungan karir karyawan di perusahaan, maka para karyawan berlomba- lomba untuk dapat bersaing dengan kinerja yang lebih baik dan juga dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diketahui pentingnya penilaian kinerja, pemberian insentif serta sikap profesionalisme agar karyawan menghasilkan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul "Analisis Kinerja Karyawan Didasarkan atas Penilaian Kinerja,

Pemberian Insentif, dan Sikap Profesionalisme Kerja Pada PT. Dwi Pratama Mandiri Area Jakarta Timur”.

1.2. Ruang Lingkup Masalah

Penelitian akan diteliti menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif. Data diambil dengan melakukan wawancara dan kuesioner. Berikut batasan-batasan yang dibuat oleh peneliti dalam penyusunan:

1. Penelitian yang dilakukan merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu penelitian Muliaty yang membahas mengenai Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda.
2. Variabel Dependen pada penelitian ini merupakan Kinerja Karyawan ditentukan karena memberikan dampak pada Variabel Independen penelitian ini berupa Penilaian Kinerja, Pemberian Insentif dan Profesionalisme Kerja
3. Objek penelitian bertujuan untuk menganalisis *Kinerja Karyawan Didasarkan atas Penilaian Kinerja, Pemberian Insentif, dan Sikap Profesionalisme* pada karyawan tetap di PT. Dwi Pratama Mandiri.

1.3. Identifikasi Masalah

Penelitian bertujuan untuk:

- a) Mengetahui apakah pemberlakuan untuk penilaian kinerja, pemberian insentif dan sikap profesionalisme karyawan di PT. Dwi Pratama Mandiri area Jakarta Timur dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan tetap.
- b) Bagaimana sistem dalam pemberian insentif pada PT. Dwi Pratama Mandiri. Apakah sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalisme yang menjadi acuan dalam penilaian kinerja.

1.4. Batasan Masalah

Supaya pembahasan masalah dalam penelitian ini lebih terarah kepada permasalahan, batasan masalah dalam penelitian ini. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Lokasi penelitian ini pada PT Dwi Pratama Mandiri cabang Jakarta Timur.
2. Penelitian dibatasi dengan empat variabel yaitu Kinerja Karyawan, Penilaian Kinerja, Pemberian Insentif, dan Sikap Profesionalisme.
3. Pembatasan penelitian ini merupakan studi empiris pada PT Dwi Pratama Mandiri.

1.5. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan PT Dwi Pratama Mandiri?
- b. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Dwi Pratama Mandiri?
- c. Apakah ada pengaruh sikap profesionalisme terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Pratama Mandiri?
- d. Apakah ada pengaruh penilaian kinerja, pemberian insentif dan sikap profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT Dwi Pratama Mandiri?

1.6. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk:

1. Menguji serta menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan PT Dwi Pratama Mandiri.
2. Menguji serta menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Dwi Pratama Mandiri.

3. Menguji serta menganalisis pengaruh sikap profesionalisme terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Pratama Mandiri.
4. Menguji serta menganalisis pengaruh penilaian kinerja, pemberian insentif dan sikap profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT Dwi Pratama Mandiri.

1.7. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang signifikan baik secara akademis maupun secara praktis, yaitu bagi:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sebagai sarana untuk membandingkan aplikasi serta ilmu dalam praktek sebenarnya dengan teori yang telah diperoleh selama mengikuti masa perkuliahan.

2. Bagi Akademisi

Hasil analisis ini sebagai referensi yang dapat memberikan wawasan pengetahuan sebagai perbandingan dalam penulisan tugas akhir di masa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai bagaimana meningkatkan kinerja sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan hal-hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Penilaian Kinerja

2.1.1. Pengertian Penilaian Kinerja

Wayne (2017) Menyatakan bahwa penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu dan tim. Penilaian kinerja pada umumnya adalah presentasi yang disusun setelah evaluasi dilakukan.

Demikian, hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya menjadi dasar evaluasi kinerja. Sebagai panduan untuk perilaku mereka di masa depan, pekerja membutuhkan umpan balik tentang pekerjaan mereka, Kasmir (2018).

2.1.2. Ruang lingkup penilaian kinerja

Hasibuan (2012), luasnya penilaian kinerja sesuai tercakup dalam 5W+1H.

- 1) Apa dinilai: Loyalitas, kejujuran, kerjasama, kepemimpinan, loyalitas, perilaku, dan kinerja di tempat kerja meliputi sifat, hasil, dan potensi pekerjaan di masa depan.
- 2) Mengapa dinilai karena untuk:
 - a. Membangun derajat pemenuhan perwakilan dengan memberikan pengakuan atas pekerjaannya.
 - b. Mendukung kemungkinan pertumbuhan pribadi yang bersangkutan.
 - c. Menilai kinerja karyawan.
 - d. Mengevaluasi kemampuan dan keterampilan karyawan.
 - e. Mengumpulkan informasi untuk program kepegawaian berikutnya.
- 3) Dimana penilaian dilakukan:
 - a. *on the job performance* secara formal.

- b. *off the job performance* baik secara formal ataupun informal.
- 4) Kapan penilaian dilakukan:
 - a. Formal: dilakukan secara periodik.
 - b. Informal: dilakukan terus menerus.
- 5) Siapa yang akan dinilai.
Pihak yang terlibat dalam organisasi.
- 6) Bagaimana menilainya.
Teknik evaluasi apa yang digunakan dan masalah apa yang dilihat oleh penilai (Appraiser) dalam mengarahkan penilaian.

2.1.3. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Menurut M. Yani (2012) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- 1) Evaluasi obyektif kinerja karyawan di masa lalu diperlukan bagi manajer untuk digunakan ketika membuat keputusan SDM di masa depan.
- 2) Membantu karyawan dengan lebih jauh mengembangkan pelaksanaan, merencanakan pekerjaan, memupuk kapasitas dan kemampuan untuk kesuksesan profesional, dan bekerja pada sifat hubungan antara penyelia dan pekerja, administrator memerlukan instrumen yang memungkinkan.

2.1.4. Faktor-faktor Yang Menghambat Dalam Penilaian Kinerja

Berbagai bentuk bias (kecenderungan atau penyimpangan) yang umum terjadi menurut Zainal (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Batasan evaluasi harus dibebaskan dari segregasi yang melanggar hukum. Bagaimana pun jenis evaluasi pelaksanaan yang dilakukan oleh manajemen SDM harus dan dapat diandalkan. Bila hal ini tidak terpenuhi, pilihan pengaturan dapat diuji untuk menyalahgunakan peraturan kerja atau peraturan lainnya, karena menyalahgunakan peraturan kerja atau peraturan yang berbeda lainnya.

2) Bias oleh Penilai (Penyelia) Bentuk-bentuk bias umumnya yang terjadi adalah:

- a) Efek yang baik.
- b) Kesalahan kecenderungan terpusat.
- c) Bias karena terlalu lunak dan terlalu keras.
- d) Bias karena penyimpangan lintas budaya.
- e) Prasangka pribadi.

3) Mengurangi bias penilai

Melalui standar penilaian yang dinyatakan dengan jelas, penilaian kinerja yang tepat dan bias penilaian dapat dikurangi. Tiga elemen berikut harus dimasukkan ke dalam pelatihan penilai:

- a) Penyebab penyimpangan.
- b) Perlu memberikan penjelasan mengenai peran penilaian kinerja.
- c) Menemukan dan menggunakan teknik penilaian yang dipandang paling tepat.

2.1.5. Indikator Penilaian Kinerja

Kasmir (2016) berpendapat komponen penilaian yang umum diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan mampu memenuhi presensi dan hadir tepat waktu.
- 2) Karyawan mampu bersikap jujur dalam bekerja.
- 3) Karyawan mampu bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan.
- 4) Karyawan mampu menyelesaikan apa yang ditugaskan.
- 5) Karyawan mampu menjaga informasi rahasia perusahaan.
- 6) Karyawan mampu menaati seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan.
- 7) Karyawan mampu bekerja sama dan saling membantu sesama karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain.

2.2. Insentif

2.2.1. Pengertian Insentif

Rumangkit (2019) mengemukakan bahwa insentif akan meningkatkan kinerja, yang karenanya akan memberdayakan kepuasan kerja karyawan untuk memiliki sertifikasi tinggi dan akan mengerahkan seluruh kemampuannya. Karyawan yang diberi insentif akan terpacu untuk menghasilkan inovasi sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

2.2.2. Tujuan Pemberian Insentif kepada Karyawan

Rivai (2011), alasan pentingnya pemberian insentif karena adanya ketidaksesuaian kompensasi yang dibayarkan eksekutif dengan pekerja lain Insentif merupakan cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan.

Rivai (2013) berpendapat insentif untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Insentif akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja.

2.2.3. Jenis-jenis Insentif

Siagian (2012), Insentif menurut jenisnya antara lain:

- 1) *Piece Work*. Berdasarkan hasil kerja.
- 2) Bonus. Berdasarkan kemampuan bekerja pada tingkat produksi standar.
- 3) Komisi. Berdasarkan penyelesaian tugas.

2.2.4. Indikator Insentif

Siagian (2015), ada beberapa indikator pemberian insentif menurut antara lain:

- 1) Apakah karyawan produktif menghasilkan atau mencapai target perusahaan.
- 2) Karyawan mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

- 3) Karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan bertanggung jawab atas tugas tersebut.
- 4) Apakah penempatan bidang karyawan sudah tepat sehingga matang dalam melaksanakan pekerjaan.

2.3. Profesionalisme

2.3.1. Pengertian Profesionalisme

Sedarmayanti (2017) mendefinisikan profesional sebagai individu yang telah menjalankan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, serta keinginan yang kuat untuk terus berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian. Rasa ingin tahu yang tumbuh, tanggung jawab sikap, dan penolakan untuk menetap adalah semua manifestasi dari sifat profesional. Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia berbasis kompetensi, yang secara alami mengarah pada pengembangan sumber daya manusia yang profesional, Sedarmayanti (2017).

- 1) Seorang profesional menggunakan pendekatan ilmiah untuk pemecahan masalah, yang berarti bahwa mereka menggunakan metode yang dapat ditunjukkan (diulang dengan hasil yang sama atau dapat diandalkan).
- 2) Dalam terang ilmu (logis), panggilan dan perspektif ahli dapat dipelajari. Banyak aktor menggunakan hasil "belajar" daripada keterampilan tangan untuk menyembunyikan kemampuan profesional mereka. Ada teori (ilmiah) yang sejalan dengan penguasaan keterampilan profesional.
- 3) Direncanakan untuk menggambarkan, dengan mentalitas ahli, metodologi seseorang, definisi masalah, mencari landasan hipotesis dari masalah yang dihadapinya, memeriksa faktor luar dalam masalah yang muncul, mengajukan beberapa spekulasi dan sampai hasil akhir pemikiran kritis dengan cara yang efisien dan terarah. Ini berlaku untuk dan ditanamkan dalam cara masing-masing ahli untuk menangani masalah terkait bisnis atau mahir.

2.3.2. Prinsip - prinsip Profesionalisme

Yuwono (2011), ada beberapa prinsip profesionalisme yang harus diikuti:

- 1) Tanggung Jawab Dalam menjalankan tugasnya sebagai profesional, mereka harus membuat keputusan etis dan profesional untuk keluarga secara keseluruhan.
- 2) Kewajiban untuk bertindak demi kepentingan publik dengan tetap menjaga kepercayaan publik harus diterima oleh kepentingan publik.
- 3) Integritas Seseorang harus memenuhi semua kewajiban profesional untuk memelihara dan menumbuhkan publik.
- 4) Objektivitas dan Independensi Seorang profesional harus bebas dari konflik dan mampu menjaga objektivitas.
- 5) Akurasi dan ketelitian Anggota harus mematuhi standar profesional dan teknis.
- 6) Sifat dan jangkauan administrasi yang diberikan Seorang spesialis dalam praktik terbuka harus berpegang pada prinsip-prinsip langsung ahli saat memutuskan sifat, perluasan dan disposisi tenaga kerja dan produk yang diberikan

2.3.3. Cara Membentuk Sikap Profesionalisme

Psikologi positif mengacu pada kebanggaan terkait profesi seseorang. Ketika seseorang adalah seorang dokter, dia dikatakan sangat positif, misalnya, jika dia sangat bangga dan percaya diri dalam cara dia melakukan pekerjaannya. Kemampuan seseorang untuk mengembangkan sepenuhnya potensinya dan menguasai keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh profesi pilihannya sangat terbantu oleh sikap positif. Proses terbentuknya "positivity" sebagai berikut:

- 1) Arah minat akan berperan penting. Arah minat ditentukan oleh potensi (kepribadian/kecenderungan) yang sudah ada sejak kecil. Setelah itu, ia berinteraksi dengan pengaruh lingkungan, pendidikan keluarganya, dan norma-norma sosial hingga ia mengembangkan "figur identitas", yang ia gunakan sebagai "teladan" hingga ia mengembangkan cita-cita. Seseorang hampir pasti akan memiliki "positif" dalam menjalankan profesi yang dicita-citakannya jika ia berhasil mencapai tujuannya.

- 2) Bagaimana apresiasinya terhadap masyarakat umum, dan lebih khusus lagi apresiasinya terhadap komunitas tempat ia dibesarkan, mempengaruhi pilihan profesinya?

2.3.4. Cara Mewujudkan Profesionalisme

“Proses pendidikan” merupakan langkah awal dalam mengembangkan budaya profesional. Beberapa komponen (subsistem pendidikan) dalam proses pendidikan memerlukan perhatian:

- a. Mengenali (melalui peningkatan versi, kampanye, dll.),
- b. Pendekatan kerangka (bertahap) selama waktu yang dihabiskan pemahaman di atas, Bagaimana menyelesaikan "latihan" moral sesuai dengan jiwa "Pancasila"
- c. Kemajuan “moral skill luar biasa”, dengan asumsi sudah terbentuk, harus dikaitkan sejak awal,
- d. Eksekusi melalui penggunaan otorisasi oleh "Afiliasi Mahir" yang dibuat-buat,
- e. Semua harus dijunjung tinggi oleh pengaturan pemerintah dalam sistem sekolah yang akan dibuat untuk merencanakan Sumber Daya Manusia Indonesia untuk menghadapi persaingan dunia.

2.3.5. Indikator Profesionalisme

Sedarmayanti (2014) menjelaskan mengenai dimensi profesionalisme mencakup kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

- 1) Karyawan mampu untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan.
- 2) Karyawan mampu bekerja tepat waktu.
- 3) Karyawan mampu bekerja secara efisien.
- 4) Karyawan mampu bertanggung jawab menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin tepat waktu dan berani mengambil resiko karena keputusan yang diambilnya.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut Riniwati (2016) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Selanjutnya, untuk memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi maupun, maka penting dilakukan evaluasi atau penilaian, dalam penilaian ada bagian-bagian yang harus dipenuhi. Untuk itu, manajemen SDM menjadi bagian dasar dalam mempengaruhi berjalannya sistem suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2016).

2.4.2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa: "Kinerja disebabkan beberapa faktor antara lain faktor kemampuan dan faktor motivasi. Keith Davis (2009) merumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (*Knowledge + Skill*).
- 2) Faktor Motivasi. Terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

2.4.3. Indikator Kinerja

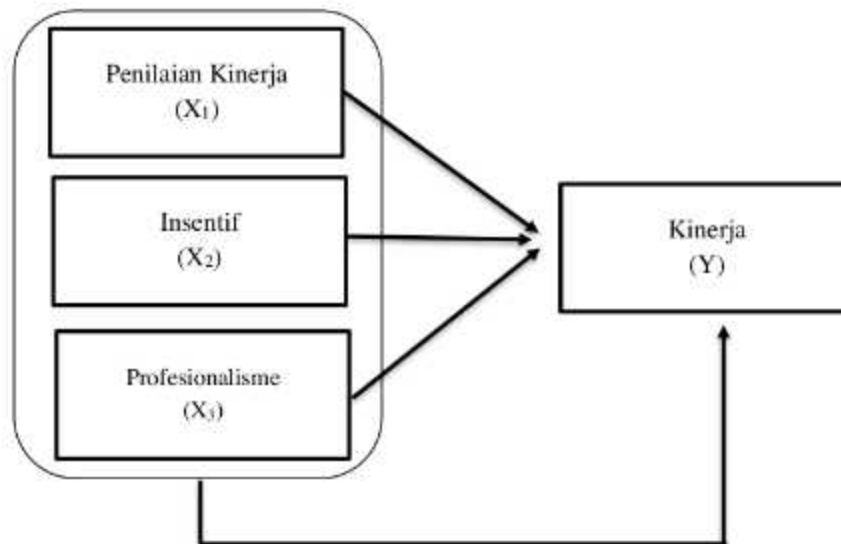
Sutrisno (2016) bahwa terdapat beberapa indikator kinerja pegawai yaitu:

- 1) Karyawan memiliki kemampuan untuk menghasilkan Hasil kerja meliputi kuantitas dan tingkat kualitas.
- 2) Karyawan memiliki pengetahuan tentang tugas akan mempengaruhi jumlah pekerjaan.

- 3) Karyawan memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas khususnya masalah-masalah yang timbul.
- 4) Karyawan memiliki sikap positif yaitu semangat dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 5) Karyawan mampu tepat waktu dalam absensi.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran menjelaskan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti. Konstelasi keterkaitan tersebut dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini yaitu Penilaian Kinerja, Pemberian Insentif dan Sikap Profesionalisme kemudian variabel yang dipengaruhi adalah Kinerja Karyawan.



Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dipaparkan sebelumnya, telah disusun model analisis yang menjadi tuntutan untuk merumuskan hipotesis teoritis. Secara garis besar, dapat digambarkan kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Hubungan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

- 3) Hubungan Sikap Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Hubungan Penilaian Kinerja, Pemberian Insentif dan Sikap Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan.

2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah realitas yang masih dalam ketidakpastian. Hipotesis mengingat salah satu rekomendasi untuk perluasan ke saran yang berbeda. Teori dapat beralasan dari berbagai rekomendasi yang semuanya lebih sesuai secara umum. Selanjutnya, hipotesis adalah konsekuensi dari penalaran objektif mengingat hipotesis saran, peraturan, dll sebelumnya. Hipotesis juga bisa menjadi penjelasan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan spesifik antara setidaknya dua faktor, yang realitasnya bergantung pada peluang untuk membelok dari kenyataan. Berdasarkan kerangka konseptual, landasan teori, dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Penilaian Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Profesionalisme Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₄: Penilaian Kinerja, Pemberian Insentif dan Profesionalisme Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Kategori Penelitian

Klasifikasi penelitian ini yaitu penelitian analitik. Penelitian analitik digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara 2 variabel atau lebih secara observasional menurut Suparyanto (2010). Eksplorasi semacam ini merupakan pemeriksaan kuantitatif yang jelas, khususnya eksplorasi atas informasi yang dikumpulkan dan dikomunikasikan dalam jumlah. Informasi kuantitatif yang ditentukan, misalnya dituangkan dalam skala estimasi.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Penilaian Kinerja	Penilaian Kinerja (<i>Performance Appraisal</i>) adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dan tim, Wayne (2017).	PK1: Karyawan mampu memenuhi presensi dan hadir tepat waktu. PK2: Karyawan mampu bersikap jujur dalam bekerja. PK3: Karyawan mampu bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan. PK4: Karyawan mampu menyelesaikan apa yang ditugaskan. PK5: Karyawan mampu menjaga informasi rahasia perusahaan. PK6: Karyawan mampu	<i>Likert 1-6</i>

		<p>menaati seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan.</p> <p>PK7: Karyawan mampu bekerja sama dan saling membantu sesama karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain.</p>	
Insentif	<p>Insentif diartikan sebagai tambahan penghasilan yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja atau disebut dengan uang penyemangat.</p> <p>KBBI</p>	<p>I1: Apakah karyawan produktif menghasilkan atau mencapai target perusahaan</p> <p>I2: Karyawan mampu bekerja sesuai kapasitas sehingga tingkat produksi terlampaui</p> <p>I3: Karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan bertanggung jawab atas tugas tersebut</p> <p>I4: Apakah penempatan bidang karyawan sudah tepat sehingga matang dalam melaksanakan pekerjaan.</p>	<i>Likert 1-6</i>
Profesionalisme	<p>Profesional sebagai individu yang telah menguasai ruang lingkup tanggung jawabnya,</p>	<p>P1: Karyawan mampu untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan.</p>	<i>Likert 1-6</i>

	<p>memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, serta keinginan yang kuat untuk terus berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian. Pemasaran dengan hal baru yang tumbuh dan berkelanjutan, tanggung jawab sikap, dan penolakan untuk menetap adalah semua manifestasi dari sifat profesional, Sedarmayanti (2017).</p>	<p>P2: Karyawan mampu bekerja tepat waktu. P3: Karyawan mampu bekerja secara efisien. P4: Karyawan mampu bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya.</p>	
Kinerja	<p>Kinerja merupakan proses individu dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan</p>	<p>K1: Karyawan memiliki kemampuan untuk menghasilkan hasil kerja meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas. K2: Karyawan memiliki pengetahuan tentang tugas yang akan berpengaruh terhadap kuantitas hasil</p>	Likert 1-6

	yang dikerjakan, Riniwati (2016).	kerja. K3: Karyawan memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas khususnya masalah-masalah yang timbul. K4: Karyawan memiliki sikap positif yaitu semangat dalam melaksanakan tugas pekerjaan. K5: Karyawan mampu tepat waktu dalam absensi.	
--	-----------------------------------	---	--

3.3 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, khususnya eksplorasi yang digunakan untuk melihat contoh-contoh spesifik dan pemilihan informasi dengan menggunakan instrumen penelitian, dengan rencana penelitian yang menjelaskan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) berdasarkan komponen atau varian.

Jumlah sampel diambil berdasarkan Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

3.4 Metode Pengambilan Sampel dan Data

3.4.1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sebuah data yang berasal dari sebuah penelitian dengan tujuan khusus yaitu dapat memecahkan masalah dalam penelitian menurut Malhotra (2016). Data primer diambil dari menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Dwi Pratama Mandiri Area Jakarta Timur. Data penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden.

Tabel 2. Skala Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	6
S	Setuju	5
AS	Agak Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

b. Data Sekunder

Data sekunder, data dengan proses pengumpulan bersumber dari buku, media, internet, dan artikel yang isinya menentukan suatu penelitian menurut Malhotra (2016). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari *literature review* melalui jurnal, buku,

studi pustaka dan media online sebagai informasi pendukung penelitian ini.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data disesuaikan dengan sumber data yang didapatkan dari data primer. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data primer. Data primer yang dimaksud adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu, namun teknik pengumpulan data untuk penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Sugiyono (2018), mengatakan kuesioner adalah suatu prosedur pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara memberikan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk ditanggapi. Teknik pengumpulan data ini dilakukan oleh peneliti dengan memberikan *link google form* kepada karyawan yang bekerja di PT. Dwi Pratama Mandiri Area Jakarta Timur. Pengumpulan data ini berdasarkan tanggapan responden dan tanggapan terhadap pernyataan yang disampaikan oleh peneliti.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2018) menyatakan *Non-probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bahwa semua unsur atau anggota populasi akan dipilih sebagai sampel. Lebih tepatnya menggunakan teknik *purposive sampling* adalah Teknik pengambilan sampel dalam beberapa hal sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Teknik *convenience sampling*, dimana teknik pengambilan sampel ini secara random dengan memilih responden yang tersedia dan mudah diakses menurut Malhotra (2016). Responden menjawab pertanyaan dari kuesioner yang tersusun secara sistematis berdasarkan indikator

penelitian. Secara teknis data dihimpun melalui survey penelitian online menggunakan link *google form*.

3.4.4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono (2011), populasi merupakan suatu wilayah yang berunsur generalisasi terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini karyawan tetap PT. Dwi Pratama Mandiri Area Jakarta Timur.

b. Sampel

Sampel, sebagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki pada populasi tersebut menurut Sugiyono (2011). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *convenience sampling* dimana dalam proses pengambilan, sampel dipilih secara random atas dasar kesesuaian dengan penelitian dengan tujuan agar lebih mudah mendapatkan responden menurut Malhotra (2016). Sampel pada PT. Dwi Pratama Mandiri Area Jakarta Timur terdiri dari 35 karyawan terbagi atas 3 dealer di wilayah tersebut.

3.5 Metode Pengolahan dan Analisis Data

3.5.1. Partial Least Square (PLS)

Metode dalam penelitian ini adalah metode PLS atau *Partial Least Squares*. Data penelitian dihitung menggunakan software *SmartPLS 3.0* yang merupakan metode analisis atau *soft modeling* yang efisien karena menghilangkan asumsi regresi OLS (*Ordinary Least Square*) yaitu H. data harus multivariat berdistribusi normal dan tidak ada masalah multikolinearitas. variabel eksogen Ghozali (2014). Fornell dan Bookstein (1982) mengatakan bahwa dibandingkan dengan pemodelan persamaan

struktural berbasis kovarians CBSEM (biasanya menggunakan perangkat lunak LISREL, EQS dan AMOS), komponen berbasis PLS dapat menghindari dua masalah utama dengan CBSEM, yaitu solusi palsu dan ketidakpastian faktor, Ghozali (2014).

Pendekatan PLS jauh lebih tepat karena pendekatan PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varian merupakan variabel penjelas. Pendekatan ini mengukur variabel laten yang dipandang sebagai kombinasi linear dari indikator untuk menghindari masalah ketidakpastian (*uncertainty*) dan memberikan penjelasan tentang komponen poin, Ghozali (2014). Untuk mencapai target penelitian, strategi PLS ini diyakini memiliki pilihan untuk memberikan hasil eksplorasi yang ideal. Tujuan dari PLS adalah untuk memudahkan peneliti mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediktif. Literasi menggunakan PLS terdiri dari 3 (tiga) langkah. Langkah pertama, menghasilkan estimasi bobot, digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten. Pada langkah kedua, dijelaskan evaluasi jalur (path evaluasi), yang menghubungkan variabel laten dan antara variabel laten dan blok indikatornya (*loading*), sehingga mengevaluasi model internal dan model eksternal. Pada langkah ketiga, parameter rata-rata dan posisi (nilai konstanta regresi) dari indikator dan variabel laten dihubungkan untuk menghasilkan estimasi rata-rata dan posisi (konstanta), Ghozali (2014). Keunggulan *Partial Least Square* (PLS) adalah metode SEM sistematis berbasis varian yang dirancang untuk meminimalkan kelemahan analisis regresi, seperti B. ukuran sampel penelitian yang kecil, bias multikolinearitas, data yang hilang (*missing value*), dan lain-lain, Ghozali (2014).

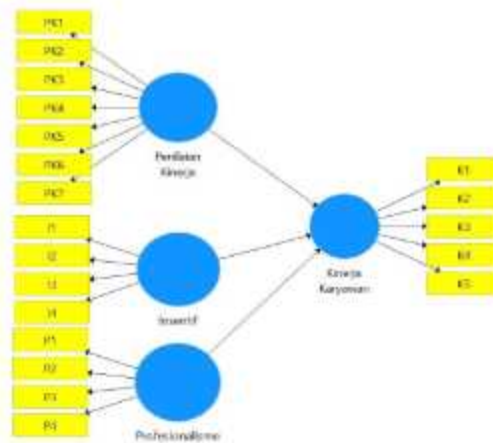
3.5.2. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model eksternal adalah model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Model eksternal mendefinisikan hubungan antara variabel laten dan indikatornya atau variabel manifes (model pengukuran). Model eksternal sering disebut sebagai hubungan eksternal atau model

pengukuran, yang menjelaskan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model eksternal yang dilengkapi dengan indikator reflektif dievaluasi berdasarkan validitas konvergen dan validitas diskriminan indikator, serta reliabilitas gabungan dari blok indikator, Ghozali (2014).

Validitas konvergen dari perhitungan yang dibuat dengan indikator reflektif dievaluasi menggunakan korelasi antara skor produk/skor komponen dan skor konstruk yang diukur dengan PLS. Ukuran reflektif individu dikatakan tinggi jika memiliki hubungan lebih besar dari 0,70 dengan konstruk yang coba diukur oleh Chin (1998). Untuk alasan penelitian, nilai paparan 0,5-0,6 dianggap cukup pada tahap awal pengembangan skala pengukuran, Ghozali (2014)

Keabsahan pemisahan model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi dengan cara *cross-loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi satu konstruk dengan item yang diukur lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran bloknnya lebih besar daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk mengevaluasi validitas diskriminan adalah dengan membandingkan rata-rata nilai AVE (*variance root extract*) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model. Menurut Larcker, ketika akar kuadrat AVE dari setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan terdapat *Discriminant Validity* yang baik, Ghozali (2014).



Gambar 1. Outer Model

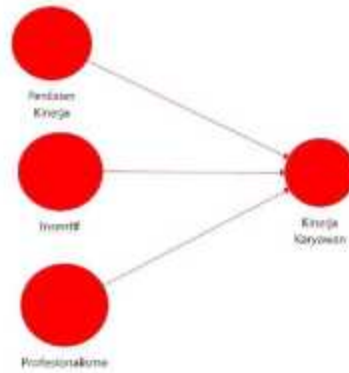
Sumber: SmartPLS 3.0

3.5.3. Model Struktural (Inner Model)

Model internal adalah model dasar yang berdasarkan hipotesis yang relevan, dapat menunjukkan komunikasi antara faktor-faktor yang tidak aktif dalam model penelitian. Model penelitian dibedah dengan menggunakan *R Square* dan *t-test of dependent development* dan signifikansi nilai koefisien jalur. Perubahan nilai R-squared dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas inaktif terhadap variabel terikat dan ada tidaknya perbedaan yang signifikan, Ghozali (2014). Bootstrapping merupakan salah satu contoh perhitungan ulang data untuk mendapatkan *T-score*, Ghozali (2014).

Pengambilan keputusan didasarkan pada angka probabilitas (*p-values*) dengan signifikansi $> 0,05$, mencria H_0 dan menolak H_a jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Ghozali (2014). Selain melihat nilai *R-squared*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai prediksi *Q-squared* untuk model konstruk. *Q-Square* mengevaluasi seberapa baik nilai yang diamati dan estimasi parameternya dihasilkan oleh model. Nilai *Q-square* yang lebih besar dari 0 (nol)

menunjukkan bahwa model tersebut memiliki nilai signifikansi prediktif. Nilai *Q-square* di bawah 0 (nol) menunjukkan bahwa model tersebut tidak memiliki nilai prediksi, Ghozali (2014).



Gambar 2. Inner Model

Sumber: *SmartPLS 3.0*

3.6 Kriteria Penilaian Partial Least Square

Adapun kriteria penilaian model dalam *Partial least Square (PLS)* menurut Ghozali (2014) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kriteria Penilaian Model dalam *Partial Least Square (PLS)*

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Struktural	
R untuk variabel laten endogen	Hasil R2 sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”

Evaluasi Model Pengukuran Refleksif	
<i>Convergent Validity</i>	Nilai faktor beban harus lebih besar dari 0,70. Namun, untuk tujuan perbandingan, tingkat tegangan 0,5-0,6 dianggap cukup pada tahap awal pengembangan skala.
	Nilai AVE harus diatas 0,5
<i>Cross Loading</i>	Ukuran lain validitas diskriminan. Setiap blok indikator diharapkan memiliki <i>loading</i> yang lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dan dibandingkan dengan indikator variabel laten lainnya.
<i>Composite Reliability</i>	<i>Composite Reliability</i> mengukur internal <i>consistency</i> dan nilainya harus diatas 0,70.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayun, Q. (2017). Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) pada karyawan di perusahaan. 74-88.
- Dhiona Ayu Nani1, C. A. (2020). Efektivitas penerapan sistem insentif bagi manajer dan karyawan. . Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 06, No. 01, Januari 2020, 44-54.
- Dhita Adriani Rangkuti, S. C. (2019). Pengaruh insentif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt. sinar graha indonesia. Jurnal global manajemen. Volume 8, No : 1, 2019 (Juni) ; 108-120, 108-120.
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 69-76.
- Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). Kinerja karyawan (kel ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung. Dipetik Mei 2021
- Romagja. (2018). Analisis kebijakan pemberian insentif dan kemudahan penanaman modal di riau. 1-11.
- Safitri, R. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. 1-14.
- Sandhi Fialy Harahap, S. T. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) kantor cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135 , 120-135.
- Saputra, A. N. (2020). Penilaian kinerja karyawan di pt. bank rakyat indonesia kantor cabang pandanaran semarang. 1-73.
- Suparman, D. (2015). Pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada divisi pemasaran pt. selamat lestari mandiri sukabumi. STIE PASIM; Sukabumi, April 2015; No. 1; Volume 7, 16-24.
- Suwandi, A. W. (t.thn.). Pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja tenaga medis. Junal Ilmiah Ekonomi Manajemen(12), 104-118.
- Wahyu Jatmiko, R. G. (2014). Analisis korelasi citra data primer dengan data sekunder menggunakan citra *grid analysis and display system* (grads).

Youngster Physics Journal, ISSN : 2303-7371 Vol. 2, No. 1 Januari 2014,
Hal 63-70, 63-70.

Yandra Rivaldo, S. M. (2022). Peningkatan kinerja karyawan. (ke1 ed.). (S. M.
Dwi Winarni, Penyunt.) Depok: CV. Eureka Media Aksara.

Seminar Manajemen SDM

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ibs.ac.id Internet Source	5%
2	repository.stei.ac.id Internet Source	1%
3	adoc.tips Internet Source	1%
4	www.republika.co.id Internet Source	1%
5	adoc.pub Internet Source	1%
6	docplayer.info Internet Source	1%
7	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
8	text-id.123dok.com Internet Source	1%
9	journal.umsu.ac.id Internet Source	1%

10	www.gaikindo.or.id Internet Source	1 %
11	repository.unpas.ac.id Internet Source	1 %
12	id.123dok.com Internet Source	1 %
13	repository.uma.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
15	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
16	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On