

## ABSTRAK

**Riska Dwi Prihandayani : *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Al-Ma'soem Bandung***

Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut. Insentif sangat menunjang bagi kinerja karyawan karena dilihat dari upah per output, komisi bonus untuk meningkatkan kinerja karyawan Tujuan utama dari Insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor faktor kinerja karyawan, yaitu Kualitas Pekerjaan , ketepatan dan ketelitian inisiatif Kerjasama Tim Kreatifitas

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan pengaruh tingkat pendidikan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Al-Ma'soem Bandung.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Tingkat pendidikan yang disampaikan oleh mangkunegara mengenai pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Teori insentif yang disampaikan oleh Handoko bonus yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Teori kinerja karyawan oleh mathis dipengaruhi faktor faktor kinerja yaitu kualitas pekerjaan, ketepatan, ketelitian, kreatifitas dan inovasi

Metodelogi penelitian yang digunakan yaitu jenis kuantitatif kemudian menggunakan metode deskriptif korelasional dan statistika deskriptif. Pengambilan sampel dengan sampel jenuh teknik analisis data menggunakan uji analisis item, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi dengan menggunakan spss versi 22.

Dari hasil penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 29.902 + 0.146 X1 + 0.241 X2$ . Hasil uji t menunjukkan secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, uji F secara simultan Tingkat pendidikan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Insentif, Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

### **Riska Dwi Prihandayani : Effect of Education Levels and Incentives on the Performance of Employees of PT. BPRS Al-Ma'soem Bandung**

The level of education of an employee can increase the company's competitiveness and improve company performance. Before the employee is recruited the company first analyzes the level of education and suitability of the employee's education department. Incentives are very supportive for employee performance because viewed from wages per output, bonus commissions to improve employee performance. The main purpose of incentives is to provide responsibilities and encouragement to employees in order to improve the quality and quantity of their work. That employee performance is influenced by several factors of employee performance factors, namely Quality of Work, accuracy and accuracy of the initiative of the Team Creativity Creativity

This study aims to determine partially the effect of education level on employee performance and partially the effect of incentives on employee performance. And simultaneously the influence of education levels and incentives on the performance of employees of PT. BPRS Al-Ma'soem Bandung.

The theory used in this study uses the theory of education level conveyed by Mangkunegara about conceptual and theoretical knowledge for general purposes. Therefore, given the very important level of education in improving employee performance. The incentive theory presented by Handoko is a bonus offered to employees to carry out work according to or higher than the standards set. The theory of employee performance by Mathis is influenced by performance factors namely job quality, accuracy, accuracy, creativity and innovation

The research methodology used is the quantitative type and then using the descriptive correlational method and descriptive statistics. Sampling with saturated sample data analysis techniques using item analysis test, validity test, reliability test, multiple linear regression test, t test, F test, coefficient of determination using SPSS version 22.

From the results of this study obtained by the multiple linear regression equation  $Y = 29.902 + 0.146 X_1 + 0.241 X_2$ . T test results showed that partially the level of education had a significant effect on employee performance and incentives had a significant effect on employee performance, while the F test simultaneously. The level of education and incentives had a significant effect on employee performance.

**Keywords : Education Levels, Incentives, Performance of Employees**

## ملخص البحث

ريسكا دوي فريهانداياني: أثر المستوى التعليمي والراتب الإضافي في عمل العمال في "PT. BPRS Al-Ma'soem" باندونج

المستوى التعليمي عند العمال يمكنه رفع قدرة الشركة على المنافسة وإصلاح عملها. قبل قبول العمال، حلّت الشركة المستوى التعليمي ومناسبة القسم التعليمي لديهم. والراتب الإضافي ساعد كثيرا في عمل العمال. وبالنظر إلى الراتب لكل إنتاج، تحدت النسبة الإضافية لترقية عمل العمال. والغرض الأساسي من الراتب الإضافي هو إعطاء المسؤولية والحافز للعمال على ترقية جودة عملهم وكميته. وعمل العمال أثر فيه عدة عوامل، وهي جودة العمل، والضبط، والدقة، والمبادرة، والتعاون، والاختراعية.

غرض هذا البحث هو معرفة أثر المستوى التعليمي جزئيا في عمل العمال وأثر الراتب الإضافي جزئيا في عمل العمال. وكذلك أثر المستوى التعليمي والراتب الإضافي كليًا في عمل العمال في "PT. BPRS Al-Ma'soem" باندونج.

النظرية المستخدمة في هذا البحث هي نظرية المستوى التعليمي عند مانجكونيغارا عن المعرفة المفهومية والنظرية لأغراض عامة نظرا إلى أهمية المستوى التعليمي في ترقية عمل العمال. ثم نظرية الراتب الإضافي عند هاندوكو عن الإضافة المقدمة إلى العمال عوضا عن العمل المناسب للمعايير المرسومة أو الأكثر منه. ثم نظرية عمل العمال عند ماتيس حيث أثر فيه عدة عوامل، وهي جودة العمل، والضبط، والدقة، والمبادرة، والتعاون، والاختراعية، والابتكارية.

منهج البحث المستخدم في هذا البحث هو منهج البحث الكمي ثم منهج الوصف العلاقي والإحصاء الوصفي. والمعينة كانت معينة تعدادية. أما طريقة تحليل البيانات فهي اختبار تحليل العناصر، واختبار الصدق، واختبار الثبات، واختبار الانحدار الخطي المزدوج، واختبار تي، واختبار إف، ومعامل التحديد بالاستعانة ببرنامج "SPSS 22".

بناء على نتائج البحث، تم الحصول على المعادلة لانحدار الخطي المزدوج، وهو  $Y = 29.902 + 0.146 X1 + 0.241 X2$ . دلّت نتيجة اختبار تي على أن المستوى التعليمي أثر تأثيرا كبيرا جزئيا في عمل العمال وأن الراتب الإضافي أثر تأثيرا كبيرا جزئيا في عمل العمال. ودلّت نتيجة اختبار إف على أن كلا من المستوى التعليمي والراتب الإضافي أثر تأثيرا كبيرا كليًا في عمل العمال.

الكلمات الرئيسية: المستوى التعليمي، الراتب الإضافي، عمل العمال