

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Pabrik Rokok CV. SUKET TEKI Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh
Ujian Sarjana Pada Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

Disusun Oleh :

HAVID IMAM WAHYUDI

NIM : 0210323070



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2007

ABSTRAKSI

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN**(Studi Pada Karyawan Pabrik Rokok CV. Suket Teki Malang)****Oleh : Havid Imam Wahyudi****NIM : 0210323070**

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Rokok CV. Suket Teki Malang) dilaksanakan pada tanggal 21 Agustus- 18 September 2006. Agar tingkat absensi dapat ditekan atau diturunkan, salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi berupa insentif bagi karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi (insentif) akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain karyawan akan berusaha untuk bekerja lebih baik, agar memperoleh insentif yang lebih tinggi lagi. Dengan demikian, pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung upaya pencapaian tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui pemberian insentif Material (X_1) dan Insentif Non Material (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ada di Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang, 2) Untuk mengetahui variabel Insentif Material (X_1) dan Insentif Non Material (X_2) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory* yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada responden dengan sampel 52 karyawan. Teknik pengambalisan sampel menggunakan *Stratified Random Sampling*. Dari hasil pengujian didapat nilai. Pembahasan masing-masing variabel penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Dari hasil uji t pada insentif materiil (X_1) dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 2,631 dengan signifikan t 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 berarti insentif materiil (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan oleh beberapa kemungkinan: Dilihat dari hasil uji t pada variabel insentif non materiil (X_2) dapat di lihat bahwa t hitung sebesar 2,167 dengan signifikan 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 berarti insentif non materiil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (y), ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,631, koefisien beta (β) sebesar 0,588, sig t 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 sedangkan variabel insentif non materiil (X_2) signifikan. Hal ini dapat di ketahui dari nilai t hitung untuk nilai variabel (X_1) sebesar 2,631 dengan signifikan t 0,004 lebih kecil

dari taraf signifikan 0,05 sehingga pengaruh yang dimiliki adalah signifikan. Dari nilai koefisien determinasi (R^2), ternyata variabel insentif materiil dan insentif non materiil (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) rendah yang ditunjukkan dengan angka prosentasi sebesar 23,4%. Artinya bahwa perubahan kinerja karyawan hanya didorong oleh variabel insentif non materiil (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 76,6% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

1. Kendati dalam pengujian hipotesis 2 yaitu untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) terbukti kedua variabel berpengaruh secara signifikan, artinya insentif materiil (X_1) terbukti menunjukkan angka yang signifikan
2. Seperti yang telah dijabarkan sebelumnya, bahwa insentif non materiil (X_1) berpengaruh signifikan untuk itu hendaknya pihak personalia atau manajemen CV. Suket Teki Malang lebih meningkatkan keberadaan insentif non materiil bagi karyawannya dengan cara meningkatkan rasa aman pada jabatan, pengakuan terhadap hasil kerja, peluang promosi, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa pujian, piagam penghargaan yang dinilai cukup sesuai bila diterapkan dalam perusahaan.



KATA PENGANTAR



Assalaamualaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh,

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang dengan limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan sebuah karya kecil dalam bentuk skripsi dengan judul, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Rokok CV. Suket Teki Malang)” ini, dapat terselesaikan dengan baik.

Adapun penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (SAB) pada Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Tujuan secara global penyusunan skripsi ini adalah untuk memberikan sumbang saran baik untuk obyek penelitian (dalam hal ini adalah CV. Suket Teki Malang), juga untuk Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang dalam rangka pengembangan studi mengenai Insentif.

Skripsi ini juga dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan baik dari segi intelektual, dorongan moral maupun material dari sejumlah pihak yang kesemuanya tidak dapat disebutkan satu demi satu. Namun demikian, penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada:

1. DR. Suhadak, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Prof. DR. Bambang Swasto S,M.E selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Drs. Wasis A. Latief, MP selaku Sekretaris Jurusan pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Drs.M Djudi Mukzam, M.Si. sebagai Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan ketelitian.
5. Drs. Abdul Rachman Soendjoto, M.Ab selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan yang membangun dan bimbingan selama penyusunan skripsi ini.

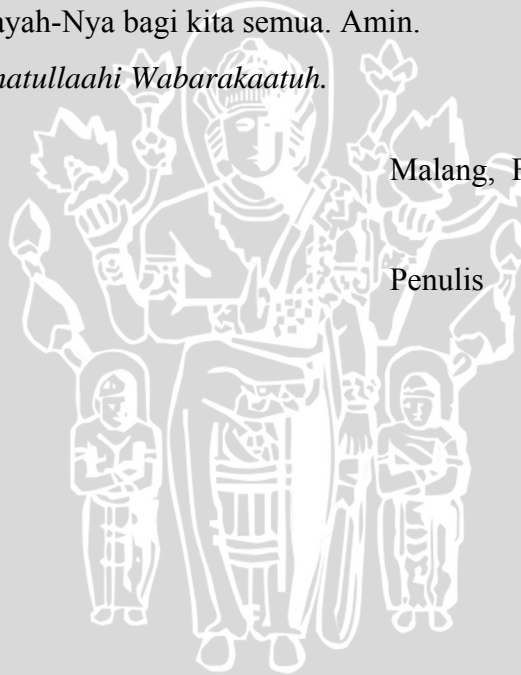
6. Bapak Hadi Purwanto selaku pembimbing lapangan serta seluruh staf/karyawan CV. Suket Teki Malang yang telah membantu peneliti/penulis didalam memperoleh data yang diperlukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh keluarga tercinta, Alm Ayah, Alm Ibu, Bu Nurul, Mbak Anis, Dhek Diyah(CYKA), yang telah banyak memberikan dukungan baik moral maupun material selama penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan, seluruh anak-anak FIA_BISNIS 2002 serta anak-anak penghuni Remujung 54 D dan para Milanisti yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini juga.

Akhirnya, dengan kerendahan hati penulis mempersembahkan skripsi ini guna memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Semoga Allah SWT selalu mencurahkan hidayah dan inayah-Nya bagi kita semua. Amin.

Wassalaamualaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Malang, Februari 2007

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kontribusi Penelitian.....	5
E. Sistematika Pembahasan	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Insentif.....	7
1. Pengertian Insentif	7
2. Tujuan Insentif	8
3. Bentuk Insentif	9
4. Syarat-Syarat Insentif yang Efektif.....	12
5. Sifat Dasar Pemberian Insentif.....	13
6. Hambatan-Hambatan dalam Pemberian Insentif	14
7. Pengendalian Insentif.....	14
8. Keunggulan & Kelemahan Insentif.....	15
B. Kinerja	16
1. Pengertian Kinerja.....	17
2. Pengukuran Kinerja.....	18
3. Standar Penilaian Kinerja.....	21
C. Hubungan Insentif Dengan Kinerja Pegawai	23
D. Model Konsep dan Hipotesis.....	24

1. Konsep.....	24
2. Hipotesis.....	24
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian.....	26
B. Konsep, Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran.....	26
1. Konsep.....	26
2. Definisi Operasional Variabel.....	27
3. Skala Pengukuran.....	30
C. Populasi dan Sampel.....	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel.....	31
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	32
D. Pengumpulan Data.....	33
1. Lokasi Penelitian.....	33
2. Sumber Data.....	33
3. Metode Pengumpulan Data.....	34
E. Instrumen Penelitian.....	35
F. Validitas dan Reliabilitas.....	35
1. Validitas.....	35
2. Reliabilitas.....	36
3. Rekapitulasi Uji Validitas.....	37
a. Rakapitulasi Uji Validitas dan Realiabilitas Insentif Materiil (X1).....	37
b. Rakapitulasi Uji Validitas dan Realiabilitas Insentif non Materiil (X2).....	38
c. Rakapitulasi Uji Validitas dan Realiabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	38
G. Analisis Data.....	39
1. Analisis Deskriptif.....	39
2. Analisis Korelasi dan Regresi Linier Berganda.....	40
a. Analisis Korelasi Berganda.....	40
b. Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
c. Analisis Regresi Parsial.....	42

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	44
1. Sejarah Perusahaan.....	44
2. Lokasi Perusahaan.....	46
3. Bentuk Hukum.....	46
4. Tujuan Perusahaan.....	46
5. Struktur Organisasi dan uraian tugas.....	47
6. Produksi dan Hasil produksi.....	54
1. Sifat Produksi.....	54
2. Bahan dan Mesin yang Digunakan.....	54
3. Mesin yang Digunakan.....	55
4. Proses Produksi.....	56
B. Gambaran Umum Responden.....	58
a. Jenis Kelamin.....	58
b. Usia.....	59
c. Pendidikan Terakhir.....	59
d. Status Perkawinan.....	60
C. Analisis Deskriptif.....	61
1. Variabel Pemberian Insentif Materiil.....	61
2. Variabel Pemberian Insentif Non Materiil.....	64
3. Variabel Kinerja karyawan.....	66
D. Uji Hipotesis.....	70
E. Pembahasan.....	74

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

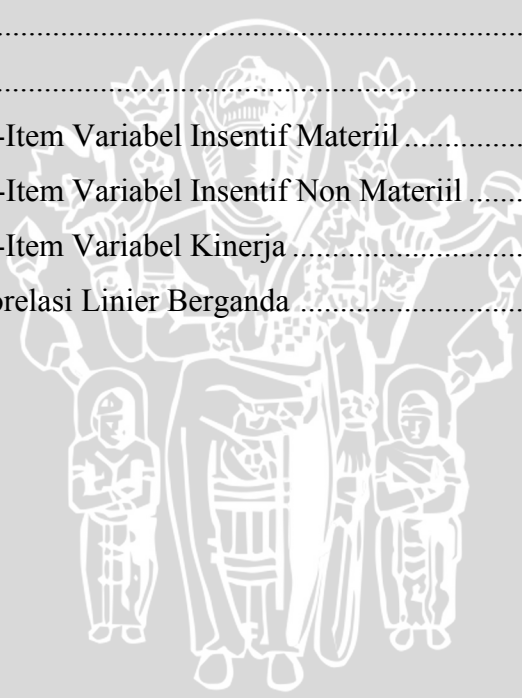
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Model Konsepsi	24
2. Model Hipotesis	24
3. Bagan Struktur Organisasi	49



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian.....	30
2. Penentuan Skor Jawaban Responden.....	31
3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Releabilitas Insentif Materiil.....	37
4. Rekapitulasi Uji Validitas dan Releabilitas Insentif Non Materiil.....	38
5. Rekapitulasi Uji Validitas dan Releabilitas Kinerja Karyawan.....	39
6. Pedoman Interpretasi Koefisiensi.....	42
7. Jenis Kelamin Responden.....	59
8. Usia Responden.....	59
9. Pendidikan Terakhir.....	60
10. Status Perkawinan.....	60
11. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Insentif Materiil.....	63
12. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Insentif Non Materiil.....	66
13. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja.....	70
14. Rekapitulasi Pengujian Korelasi Linier Berganda.....	72



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi yang didirikan merupakan wadah bagi aktifitas orang-orang yang bekerjasama didalamnya. Orang-orang ini disebut karyawan sehingga karyawan inilah yang menjadikan organisasi itu statis dan dinamis. Jadi berhasilnya pencapaian suatu proses target dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan, tergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan-kegiatan dalam usaha yang bersangkutan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Meskipun perusahaan tersebut mempunyai sumber daya yang melimpah baik bahan mentah, teknologi, maupun modal, jika semua itu tidak didukung oleh keandalan sumber daya manusianya, maka tujuan yang telah dicanangkan sebelumnya akan menjadi sulit dicapai. Melihat betapa pentingnya peran SDM dalam perusahaan, maka sangat wajar jika pihak manajemen memberi perhatian lebih melalui kebijaksanaan – kebijaksanaan SDM yang dapat mendorong produktivitas para pegawai. Dengan kebijaksanaan tersebut pegawai akan memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan memanfaatkan kemampuan keahliannya secara optimal, sementara pada umumnya seseorang yang bergabung kedalam perusahaan ingin memperoleh kesejahteraan yang lebih baik dari keadaan semula, sebelum individu

tersebut bergabung kedalam perusahaan. Oleh sebab itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif maka dibutuhkan suatu perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan karakteristik organisasi.

Untuk itu usaha-usaha pengembangan karyawan ke arah yang lebih baik harus terus dilakukan agar para karyawan mampu mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan itu diperlukan kinerja karyawan yang lebih baik, karena dengan adanya kinerja karyawan yang meningkat akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik.

Untuk menumbuhkan kinerja karyawan faktor insentif sangat berperan. Beberapa temuan menunjukkan adanya hubungan antara insentif dengan kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh Simamora (2003:629) sistem insentif dirancang untuk memotivasi para karyawan supaya meningkatkan kinerja mereka, hal ini berarti apabila insentif sesuai dengan keinginan karyawan, maka mereka dapat bekerja dengan baik dan kinerja mereka meningkat. Sedangkan menurut Rivai (2004:384) bahwa penggunaan insentif yang dibayarkan kepada pekerja atas dasar produksinya melebihi standar yang ditetapkan, bukanlah hal yang baru.

Jadi insentif dapat menjadi perangsang bagi karyawan sehingga mereka dapat lebih baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kinerja yang lebih baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perkembangan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan dapat memberikan tambahan balas jasa secara langsung kepada para karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif

untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan. Disamping itu dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi kerja yang yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dalam lingkungan badan usaha, sebagaimana Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya upaya peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Bagi perusahaan, upaya peningkatan kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan tenaga kerja yang efektif, efisien dan produktif yang dapat menunjang kelancaran jalannya operasional perusahaan.

Saat ini gejala rendahnya kinerja karyawan masih terjadi di Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang yaitu tingginya tingkat absensi karyawan pada tahun 2005 mencapai 8%, padahal yang dapat ditolelir perusahaan 3% (hasil wawancara dengan Kepala Bagian Personalia, Maret 2006). Tingginya tingkat absensi ini dapat mengganggu aktivitas produksi perusahaan, sehingga upaya pencapaian tujuan mengalami hambatan.

Agar tingkat absensi dapat ditekan atau diturunkan, salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi berupa insentif bagi karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi (insentif) akan memberikan

dampak positif terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain karyawan akan berusaha untuk bekerja lebih baik, agar memperoleh insentif yang lebih tinggi lagi. Dengan demikian, pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung upaya pencapaian tujuan.

Bertitik tolak dari hal tersebut, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang)**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian yang penulis kemukakan pada bagian latar belakang maka selanjutnya dapat ditarik suatu kesimpulan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh variabel Insentif Material (X_1) dan Insentif Non Material (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ?
2. Manakah diantara variabel Insentif Material (X_1) dan Insentif Non Material (X_2) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pemberian insentif Material (X_1) dan Insentif Non Material (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ada di Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang.

2. Untuk mengetahui variabel Insentif Material (X_1) dan Insentif Non Material (X_2) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang

D. Kontribusi Penelitian

1. Aspek Praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam upaya memperbaiki perilaku kerja karyawan.

2. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk menambah wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat memberikan masukan bagi mereka yang berkeinginan untuk melanjutkan atau melakukan penelitian pada bidang kajian yang sama.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai isi skripsi ini, maka perlu adanya sistematika pembahasan yang digolongkan dalam bentuk bab sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini menyajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menjelaskan alasan tentang beberapa teori yang berkaitan dengan insentif, kinerja karyawan, hubungan antara insentif dengan kinerja serta model konsep dan hipotesis

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini dijelaskan tentang metode penelitian yang termasuk didalamnya yaitu jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini berisikan tentang penyajian data, analisis data dan Interpretasi data.

Bab V : Penutup

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian yang dilaksanakan serta pengajuan beberapa saran yang nantinya berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Insentif

1. Pengertian Insentif

Perusahaan memberikan insentif untuk memaksimalkan kualitas maupun kuantitas kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Untuk memahami lebih jauh tentang insentif, maka beberapa ahli telah memberikan pengertian tentang insentif. Menurut Rivai (2004:384) “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Menurut Sarwoto (1997:143) insentif merupakan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Dalam teori ini menekankan bahwa insentif merupakan sarana bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawan, karena karyawan memiliki semangat yang tinggi untuk berprestasi.

Sedangkan Hariandjo (2002:265) yang mengatakan bahwa insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja. Lebih rinci Mangkunegara (2004:89) mengartikan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian insentif adalah suatu bentuk pembayaran langsung sebagai usaha menghargai kontribusi karyawan akibat adanya peningkatan produktivitas dengan memberikan uang tambahan diluar gaji tetap yang dilakukan perusahaan untuk memberikan semangat kepada karyawan sehingga prestasi kerjanya lebih tinggi.

2. Tujuan Insentif

Pada umumnya pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan kepada pegawainya mempunyai beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian insentif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Panggabean (2004:89) mengemukakan bahwa "Tujuan dari pelaksanaan insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada pegawai, yang menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan

organisasi”. Sistem insentif yang efektif mengukur usaha pegawai dan penghargaan yang didistribusikan secara adil.

Sedangkan Ranupandojo dan Husnan (2002:161) menyatakan bahwa” pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji karena memang prestasi kerja yang berbeda. Sedangkan pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pegawai yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan “.

Dari pendapat diatas, maka dapat dilihat tujuan insentif ada dua sisi, yaitu sebagai berikut:

a. Sisi perusahaan

Pemberian insentif ini akan menguntungkan bagi perusahaan karena akan memotivasi pegawai untuk bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat.

b. Sisi pegawai atau karyawan

1. Gaji atau upah yang lebih besar akan menjadikan tingkat hidup mereka meningkat.
2. Memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

3. Bentuk Insentif

Menurut Manullang (1982:141-142) mengutip pendapat dari Peterson dan Flowman, menyatakan bahwa tipe insentif meliputi:

a. Insentif Finansial

Insentif yang dapat dinilai dengan uang.

Meliputi upah dan gaji yang diperoleh dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya.

b. Insentif Non Finansial

Insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

1. Keadaan pekerja yang memuaskan, meliputi ruang kerja yang nyaman, jam kerja, tugas dan teman-teman kerja.
2. Sikap pemimpin terhadap keinginan masing-masing pegawai seperti, promosi, keluhan-keluhan dan pujian.

c. Insentif Sosial

Sikap dan keadaan tingkah laku organisasi lainnya terhadap si pegawai yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Sarwoto (1997:155-159), secara garis besar menggolongkan insentif kedalam dua golongan, yaitu :

1. Insentif Materiil, adalah suatu insentif yang diberikan kepada seseorang pegawai atau orang lain dalam bentuk uang. Insentif ini meliputi:

a. Insentif dalam bentuk uang

1. Bonus

Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan. Bonus juga dapat dikarenakan pegawai menghemat waktu penyelesaian pekerjaan, yang diambilkan dari dana laba perusahaan yang melebihi jumlah tertentu.

2. Komisi

Yaitu salah satu jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, yang lazimnya komisi tersebut diberikan kepada bagian penjualan.

3. *Profit Sharing*

Adalah salah satu jenis insentif tertua. Dalam hal ini pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pula. Tetapi sebagian besar memberikan bonus yang merata kepada masing-masing pegawai berdasar masa jabatan atau kriteria pekerjaan pegawai tersebut.

4. Kompensasi yang ditangguhkan (*Deffered Compensation*)

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari yaitu :

- 4.a.. Pensiun, mempunyai nilai insentif oleh karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi baginya setelah ia tidak bekerja lagi.

- 4.b. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai dimana pegawai selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
- b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial
Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan kolektif tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial bermacam-macam antara lain:
 1. Pemberian rumah dinas.
 2. Pengobatan secara cuma-cuma atau gratis.
 3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.
 4. Cuti sakit dengan tetap mendapat pembayaran gaji.
 5. Biaya pindah
 6. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.
2. Insentif non Materiil, adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang. Insentif ini meliputi:
 - a. Pemberian Gelar secara resmi.
 - b. Pemberian Pujian lisan atau tulisan.
 - c. Pemberian Kesempatan Kepercayaan Lebih Besar.
 - d. Pemberian Piagam Penghargaan.

Sedangkan menurut Abdulrachman (1991:483) membedakan tipe insentif menjadi:

1. *Financial Incentif* adalah suatu insentif yang diberikan kepada seorang pegawai atau orang lain dalam bentuk uang.
2. *Non Financial Incentif* adalah suatu insentif dalam bentuk barang-barang atau hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau anugerah-anugerah lainnya tidak dalam bentuk uang.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa jenis insentif dapat digolongkan menjadi 2, yaitu:

1. Insentif Materiil, yaitu daya perangsang atau daya tarik yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang (misalnya : bonus dan pesangon) dan dalam bentuk jaminan sosial (misalnya : tunjangan kesehatan, tunjangan kematian, dan cuti sakit).

2. Insentif Non Materiil , yaitu insentif yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk penghargaan (misalnya : piagam penghargaan dan pujian dari atasan) dan dalam bentuk suasana kerja (misalnya : ruang kerja yang nyaman, dan memperoleh kesempatan kepercayaan lebih besar).

Menurut pendapat diatas, insentif yang diberikan bagi seorang manajer. Sedangkan untuk tingkat karyawan, insentif non materiil dapat diwujudkan dalam bentuk penyediaan alat pelindung kerja, jaminan kesehatan dan kesehatan kerja, ruangan kerja yang memadai, kelengkapan alat kerja dan fasilitas-fasilitas lain yang menunjang seperti tempat ibadah, kamar kecil dan sebagainya disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan masing-masing perusahaan. Bentuk-bentuk insentif non materiil tersebut diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Dari uraian diatas, masing-masing jenis insentif mempunyai peranan yang sama dalam memberikan dorongan kerja kepada para karyawan. Disamping itu jenis insentif mana yang lebih utama akan sangat tergantung dari motif dan persepsi karyawan itu sendiri. Tetapi yang jelas bagi setiap pimpinan perusahaan yang ingin mencapai hasil yang memuaskan dari para bawahannya, harus menyadari pentingnya jenis-jenis insentif yang ada tanpa memisah-misahkan satu dengan yang lain

4. Syarat-syarat insentif yang efektif

Menurut Simamora (2003:516) terdapat beberapa persyaratan dasar bagi sebuah program insentif yang efektif.

1. Aplikasi prosedur dan metode yang akurat untuk menilai kinerja karyawan. Jika insentif hendak didasarkan pada kinerja, para karyawan harus meyakini bahwa kinerja mereka dan kinerja yang lainnya dievaluasi secara akurat dan adil.
2. Pekerjaan individu tidak boleh terlalu tergantung terhadap pekerjaan lainnya. Penundaan produksi yang tidak dapat dikendalikan oleh karyawan akan membuat sulit pengaitan upaya, kinerja, dan gaji.
3. Basis yang kompetitif dan memadai untuk gaji pokok dan tunjangan yang di atasnya insentif dapat memberikan penghasilan variabel. Program insentif dianggap memiliki dorongan riil manakala program itu memungkinkan seorang karyawan meraup 30 persen sampai 35 persen di atas bayaran pokoknya (*base pay*), tetapi bayaran pokok itu harus cukup tinggi untuk membiayai hidup tanpa adanya bayaran insentif apapun.
4. Insentif harus berdasarkan kinerja. Para karyawan harus meyakini bahwa ada hubungan antara apa yang mereka kerjakan dengan apa yang mereka terima.
5. Hasil harus terukur. Situasi individu atau kelompok dimana output-nya adalah obyektif, terqualifikasi, dan dapat ditunjukkan dengan jelas adalah yang paling tepat untuk bentuk insentif.
6. Standar produksi yang menjadi basis program insentif harus disusun dan disimpan secara cermat. Artinya standar produktivitas dan insentif tidak boleh terlalu ringan ataupun terlalu berat.
7. Begitu standar produksi selesai disusun, standar itu harus terkait dengan tingkat gaji.
8. Rentang waktu masuk akal. Agar mempunyai dampak maksimal, imbalan harus dibuat mingguan, tengah bulanan, ataupun buanan.
9. Iklim organisasional yang sehat dan positif dimana perjuangan terhadap keunggulan individu dan kelompok digalakkan.

Program insentif yang dirancang dengan baik akan berhasil manakala program itu berpijak di atas dua prinsip psikologis yang diterima dengan baik : (1) motivasi yang meningkat menyebabkan melejitnya kinerja, dan (2) pengakuan merupakan faktor utama dalam motivasi. Kenyataannya, banyak program insentif yang dirancang tidak tepat, dan program itu akhirnya tersendat-sendat.

5. Sifat Dasar Pemberian Insentif

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000:90) sifat dasar dari pengupahan insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah insentif tersebut bisa berhasil adalah:

- a. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- c. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- d. Standart kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
- e. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

6. Hambatan-hambatan dalam Pemberian Insentif

Menurut Panggabean (2004:89) tujuan pemberian insentif acapkali gagal, karena:

1. Nilai dari penghargaan yang diberikan terlalu rendah
2. Kaitan antara kinerja dengan penghargaan lemah
3. Penyelia tidak bersedia untuk melakukan penilaian kinerja.

7. Pengendalian Insentif

Dalam rangka pemberian insentif terkadang timbul masalah indiscipliner pekerja karena dorongan untuk mendapatkan upah tambahan yang tinggi ternyata pekerja tidak menghasilkan produk sesuai dengan standarnya. Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut dalam rangka mengendalikan pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan, Harsono (1984:125) mengutarakan langkah-langkah yang diambil:

- a. Menetapkan target normal

Penentuan target normal ini dimaksudkan agar para pekerja dapat memperoleh upah sesuai dengan batas kemampuannya. Jadi penentuan

target normal ini jangan terlalu rendah sehingga sulit untuk dicapainya.

Karena dalam penentuan target normal harus mempertimbangkan kemungkinan terjadinya kerusakan-kerusakan pada mesin serta perbaikan kerusakan pada mesin serta perbaikan kerusakan dan berapa lamanya istirahat para pekerja.

b. Menetapkan batas maksimum target yang boleh dicapai

Penetapan batas maksimum target yang boleh dicapai ini dimaksud untuk menjaga agar kecurangan yang dilakukan para pekerja dapat diminimumkan. Dalam menentukan maksimum target produksi tiap harinya perusahaan harus mempertimbangkan kemampuan kerja, kapasitas alat-alat, kondisi kerja dan sebagainya.

c. Sanksi terhadap pelanggaran peraturan

Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dapat diberikan sanksi berupa peringatan-peringatan, skorsing yaitu tergantung besarnya kesalahan yang telah dilakukan oleh pekerja dan bilamana perlu perusahaan dapat mengadakan pemecatan terhadap pekerja tersebut.

8. Keunggulan dan Kelemahan Dari Program Insentif

Menurut Simamora (2003:638) keunggulan dan kelemahan dari program insentif adalah sebagai berikut:

1. Keunggulan dari program insentif :

- a. Sistem ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, memangkas biaya-biaya produksi dan meningkatkan pendapatan.

- b. Sistem ini memerlukan supervisi langsung yang lebih kecil demi mempertahankan tingkat-tingkat keluaran tertentu.
 - c. Sistem ini mendorong pegawai mengurangi waktu yang hilang dan membuat penggunaan waktu dan peralatan yang lebih efektif.
 - d. Mereka yang menghasilkan penentuan biaya-biaya tenaga kerja yang lebih akurat.
2. Kelemahan dari program insentif :
 - a. Kualitas produk mungkin akan memburuk.
 - b. Resiko kecelakaan kerja dapat meningkat.
 - c. Pelaksanaan sistem ini memerlukan beberapa biaya tambahan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keunggulan dan kelemahan dari program insentif adalah sebagai berikut :

1. Keunggulan dari program insentif adalah:
 - a. Sistem ini bisa memberikan hasil dalam peningkatan produktivitas.
 - b. Sistem ini bisa memangkas waktu produksi, dan
 - c. Sistem ini mendorong pegawai untuk menggunakan waktu dan peralatan agar lebih efektif.
2. Kelemahan dari program insentif adalah :
 - a. Kualitas produksi yang dihasilkan mungkin akan memburuk.
 - b. Resiko kecelakaan kerja dapat meningkat.
 - c. Sistem ini dalam pelaksanaannya memerlukan biaya tambahan.

B. Kinerja

Tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi atau perusahaan tersebut. Sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*)

dengan kinerja perusahaan (*corporate performance*). Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan akan baik pula. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi dan bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

1. Pengertian Kinerja

Secara etimologis kinerja dapat disama artikan dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Menurut Kusnadi (2002:264) kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau standar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu

Sedangkan menurut Hasibuan (1993;105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa maksud dari kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa yang biasanya digunakan sebagai penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya

2. Kriteria kinerja yang baik

Menurut Kusnadi (2002;267) kinerja yang baik seharusnya mempunyai kinerja sebagai berikut:

- a. Rasional, kinerja yang baik harusnya bisa diterima oleh akal sehat, tidak ada kinerja yang baik yang tidak rasional
- b. Konsisten, kinerja yang baik seharusnya sejalan dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, departemen dan tujuan organisasi
- c. Tepat, kinerja yang baik harus dapat dinyatakan secara tepat dan jelas serta tidak menimbulkan kemenduaan penafsiran
- d. Efisien, kinerja yang baik sedapat mungkin melalui pengorbanan dana yang minim dengan hasil yang memuaskan
- e. Tertantang, kinerja yang baik sebaiknya memberikan tantangan yang tinggi bagi pelakunya dan diupayakan menjadi motivator yang efektif
- f. Terarah, kinerja yang baik seharusnya terarah pada suatu tujuan tertentu, dapat melalui garis komando atau lepas
- g. Disiplin, kinerja yang baik seharusnya dikerjakan melalui disiplin yang tinggi
- h. Sistematis, kinerja sebaiknya dilakukan secara sistematis dan tidak acak
- i. Dapat dicapai, kinerja yang baik seharusnya dapat disepakati oleh semua pihak yang terkait, baik dari pimpinan puncak sampai pelaksana terendah
- j. Terikat dengan waktu, kinerja yang baik seharusnya dikaitkan dengan waktu yang telah diukur
- k. Berorientasi pada kerja sama kelompok, kinerja kelompok umumnya lebih efektif dan efisien dibandingkan kinerja individu

3. Pengukuran Kinerja

Penetapan kriteria merupakan masalah yang paling pokok bagi pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja mutlak diperlukan guna memastikan dan menyesuaikan dengan tujuan dan target yang diharapkan. Melalui pengukuran pula maka akan di perhitungkan tingkat efektifitas dan efisiensinya. Untuk dapat membuat suatu pengukuran maka manajer atau pimpinan organisasi harus membuat standar. Standar adalah ukuran kuatitas minimal yang harus dipenuhi untuk melakukan kinerja, jika

standar sudah dirumuskan dengan benar dan alat pengukuran sudah tersedia maka penilaian atas kinerja yang sesungguhnya dan diharapkan mudah dilakukan.

Menurut Kusnadi (2002:270) standar kinerja yang baik seharusnya mencerminkan berbagai posisi sesuai dengan kebutuhan dalam organisasi sehingga dengan adanya standar pengukuran maka akan lebih mudah melakukan koreksi penyimpangan

Adapun beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Tepat
- b. Disiplin
- c. Kerjasama kelompok
- d. Konsisten

Selanjutnya menurut Dharma (1993:54) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal – hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, sesuai tidaknya pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja pegawai, dimana hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Bernandin dan Russel (1993:3838) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality*
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Time Lines*
Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Need for Supervisor*
Yaitu tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
5. *Cost Effectiveness*
Yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tinggi.
6. *Interpersonal Import*
Tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Gomes (1995:91) kinerja pegawai berkaitan erat dengan dua faktor utama, yaitu ” Kesediaan atau motivasi pegawai untuk bekerja yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan ”. Dengan kata lain kinerja adalah fungsi interaksi antara motivasi kerja dengan kemampuan.

Berdasarkan uraian – uraian diatas mengenai pengukuran kinerja, maka dapat dirumuskan pada penelitian ini bahwa pengukuran kinerja didasarkan pada :

1. Kuantitas kerja, jumlah dalam satuan tertentu yang dihasilkan.
2. Kualitas kerja, mutu atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang ditetapkan perusahaan.
3. Ketepatan waktu, kesesuaian penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

4. Kehandalan adalah sejauh mana pegawai mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati – hati dalam melakukan pekerjaannya.

4. Standar Kinerja.

Simamora (2003:147) berpendapat standar kinerja pekerjaan menentukan tingkat pekerjaan yang diharapkan dari pemegang pekerjaan yang diharapkan dari pemegang pekerjaan tersebut dan kriteria terhadap kesuksesan pekerjaan diukur. Standar kinerja pekerjaan adalah pernyataan-pernyataan mengenai kinerja yang dianggap dapat dicapai atas sebuah pekerjaan tertentu. Beberapa persyaratan yang mesti dipenuhi standar kinerja pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Standar kinerja harus relevan dengan individu atau organisasi.
- b. Standar kinerja harus stabil dan dapat diandalkan
- c. Standar kinerja harus membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang atau buruk.
- d. Standar kinerja harus dinyatakan dalam angka.
- e. Standar kinerja harus mudah diukur.
- f. Standar kinerja harus dipahami oleh karyawan dan penyelia.
- g. Standar kinerja harus memberikan penafsiran yang tidak mendua.

Simamora (2003:149) menyatakan fungsi standar kinerja pekerjaan adalah sebagai :

- a. Menjadi tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran dari upaya-upaya karyawan. Jika standar telah dipenuhi maka karyawan akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian.

- b. Merupakan kriteria pengukuran kesuksesan sebuah pekerjaan. Standar kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan.

Penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2004:10) merupakan suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mathias (2002:81) merupakan proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Secara umum penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menyediakan informasi bagi pegawai dan manajer dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Sedangkan Rivai (2004:322) mengemukakan bahwa penilaian kinerja memerlukan standar yang berkaitan dengan kinerja, karenanya agar efektif kinerja hendaknya bersifat :

1. *Relevance*, ukuran kinerja harus konsisten. Yang paling penting adalah konsistensi suatu ukuran kinerja. Jika ada dua penilai mengevaluasi pekerja yang sama, mereka perl menyimpulkan hal serupa menyangkut hasil mutu pekerja.
2. *Sensitivity*, mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif, sehingga pegawai – pegawai yang mempunyai nilai baik dan tidak baik tidak dinilai sama.
3. *Reliability*, dapat diandalkan, baik oleh *supervisor*, rekan sejawat maupun bawahan.
4. *Practicality*, mengimplikasikan bahwa instrumen – instrumen penilaian mudah dipahami dan digunakan oleh manajer dan pegawai.

C. Hubungan Insentif Dengan Kinerja Karyawan

Insentif (Insentif materiil maupun non materiil), mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong pegawai untuk menimbulkan semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, cita-cita serta sasaran yang ditentukan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2003:67–69) bahwa terdapat 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Faktor Kemampuan, Faktor Motivasi, Dan *Human Performance*. Dari apa yang dikemukakan Mangkunegara tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Salah satu bentuk motivasi adalah insentif, sehingga dengan kata lain pemberian insentif akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai disamping faktor kemampuan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa, insentif merupakan salah satu alat motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain seseorang diharapkan akan bergairah dalam bekerja jika terdapat motivasi yang kuat. Dimana motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

D. Model Konsepsi dan Hipotesis

1. Konsep

Berdasarkan tujuan teoritis tentang Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat dirumuskan model konsep sebagai pembentukan model hipotesis sebagai mana ditunjukkan pada gambar berikut ini :

Gambar 1



2. Hipotesis

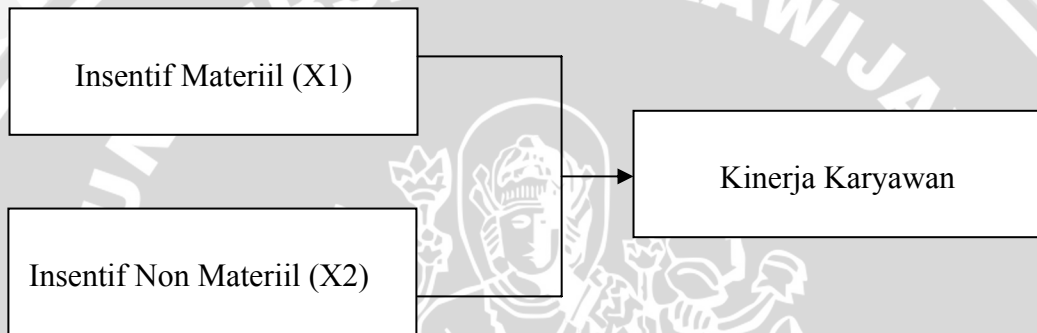
Berdasarkan model konsepsi dapat dijabarkan ke dalam variabel penelitian agar variabel tersebut dapat diamati dan diatur, maka perlu dijabarkan lebih lanjut kedalam bentuk hipotesis.

Hipotesis merupakan suatu pemecahan atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang bertujuan sebagai tuntutan sementara dalam penelitian untuk mencari jawaban sebenarnya sebelum pada teori yang terbukti kebenarannya.

Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep maka perumusan dalam penelitian ini adalah “Bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara insentif Materiil dan insentif non materiil terhadap

kinerja karyawan dan secara parsial insentif finansial merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian skripsi ini, jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian *explanatory* (penelitian penjelasan). Singarimbun dan Effendi (2002:5) menjelaskan mengenai penelitian *explanatory* yaitu, apabila data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut dinamakan *explanatory*.

Berdasarkan pendapat diatas, penelitian *explanatory* dapat disebut juga penelitian uji hipotesis yang berarti mengadakan penelitian dengan maksud mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, penulis menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel-variabel yang telah dirumuskan, yaitu variabel Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil terhadap variabel Kinerja karyawan

B. Konsep, Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Dalam proses penelitian, agar suatu konsep dapat diteliti secara empiris maka harus diterjemahkan dalam pengertian yang lebih operasional. Kountur (2004:88)

menyatakan bahwa konsep adalah pengertian abstrak yang digunakan para ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proposisi dan teori atau digunakan dalam memberikan arti suatu fenomena.

Dari judul ” Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan ”, dapat diketahui bahwa ada dua konsep yang dikandung oleh judul tersebut, yaitu:

a. Konsep Insentif

Insentif adalah suatu perangsang yang sengaja diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ada dua macam yaitu dengan insentif materiil dan insentif non materiil

b. Konsep Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab dan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan dan diberikan kepada seorang pegawai.

2. Definisi Operasional Variabel

Arikunto (2002:96) menyatakan bahwa variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Berdasarkan pendapat di atas maka pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu insentif sebagai variabel bebas dengan notasi (X) dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan notasi (Y). Sehingga dari uraian konsep tersebut definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X) adalah variabel yang menjadi penyebab atau yang mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah insentif yang terdiri dari insentif materiil dan insentif non materiil.

Adapun variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator :

- a. Insentif Materiil (X1)

Adalah insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai dalam bentuk materi, terdiri dari :

1. Uang, yang terdiri dari pemberian bonus, pesangon.
2. Jaminan sosial yang terdiri dari pemberian tunjangan kesehatan, santunan kematian, dan cuti sakit.

- b. Insentif Non Materiil (X2)

Adalah insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai bukan dalam bentuk uang, terdiri dari :

1. Penghargaan, yang terdiri dari pemberian piagam penghargaan, dan pujian dari atasan.
2. Suasana kerja, yang meliputi ruang kerja yang nyaman, tanggung jawab tugas yaitu memberi kesempatan memperoleh kepercayaan lebih besar.

2. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi sebagai variabel terikat adalah kinerja

karyawan. standar yang harus dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Adapun variabel terikat (Y) kinerja karyawan ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja, jumlah dalam satuan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. Kualitas kerja, proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang ditetapkan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, kesesuaian penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.
- d. Keandalan adalah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif hati-hati dalam melakukan pekerjaanya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka konsep, variabel, indikator beserta item-item yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Pemberian Insentif (X)	Insentif Materiil (X1)	Uang	1. Pemberian Bonus 2. Pemberian pesangon
		Jaminan Sosial	1. Tunjangan Kesehatan 2. Tunjangan Kematian 3. Cuti sakit
	Insentif Non Materiil (X2)	Penghargaan	1. Pemberian Piagam Penghargaan 2. Pujian dari atasan
		Suasana Kerja	1. Ruang Kerja nyaman 2. Tanggung jawab tugas atau kepercayaan yang lebih besar
Kinerja (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	1. Perbandingan jumlah hasil kerja dengan standar perusahaan 2. Perbandingan jumlah hasil kerja dengan waktu sebelumnya
		2. Kualitas	1. Perbandingan mutu hasil kerja yang dicapai dengan standar perusahaan 2. Perbandingan mutu hasil kerja dengan waktu sebelumnya.
		3. Ketepatan Waktu	1. Ketepatan memulai pekerjaan 2. Ketepatan mengakhiri pekerjaan 3. Perbandingan waktu kerja yang dicapai dengan standar perusahaan 4. perbandingan waktu kerja yang dicapai dengan rekan kerja
		4. Keandalan	1. Tingkat ketaatan terhadap instruksi atasan 2. Inisiatif pegawai terhadap pekerjaan

3. Skala Pengukuran

Suatu instrumen penelitian memerlukan alat ukur yang berfungsi untuk mengukur variabel yang diteliti, hal ini dikarenakan jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Menurut Sugiono (2004:87) untuk mengolah data kualitatif menjadi data kuantitatif, maka dapat dilakukan dengan menggunakan *skala likert*. Dalam *skala likert* jawaban mempunyai ukuran dari sangat positif sampai sangat negatif misalkan sangat setuju- sangat tidak setuju, sangat sesuai- sangat tidak sesuai dan selalu-tidak pernah. Dalam *skala likert* jawaban responden dibagi menjadi lima katagori, yaitu sebagai berikut :

Alternatif jawaban untuk variabel pemberian Insentif dan kinerja karyawan:

Tabel 2
Penentuan Skor Jawaban Responden

Skor	Jawaban	Kriteria		
5	A	Sangat Setuju	Sangat Sesuai	Selalu
4	B	Setuju	Sesuai	Sering
3	C	Ragu-ragu	Cukup Sesuai	Kadang-Kadang
2	D	Tidak Setuju	Tidak Sesuai	Pernah
1	E	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Sesuai	Tidak Pernah

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Umar (2003:115) populasi adalah kumpulan elemen-elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun populasi yang dijadikan objek pada penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi Perusahaan Rokok CV.Suket Teki Malang yang berjumlah 108 orang.

2. Sampel

Mengingat besarnya populasi yang akan diteliti serta terbatasnya kemampuan peneliti sehingga tidak mungkin untuk mencatat semua elemen yang ada didalam populasi, untuk itu perlu suatu sampel, dimana Arikunto (2002:109) menyebutkan bahwa : ” Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti ”. Jumlah pegawai yang dijadikan sampel adalah 52 orang pegawai yaitu pada bagian Seksi Pencampuran 10 orang pegawai, Seksi Pelinting 12 orang, Seksi Pengguntingan 10 orang , Seksi Penyortiran sebanyak 10 orang dan Seksi Pembungkusan 10.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling*. Menurut Sukandarrumidi (2004:62) ” *Stratified Random Sampling* yaitu apabila populasi terdiri atas lapisan atau beberapa tingkatan. Dengan pertimbangan agar sampelnya mewakili lapisan-lapisan pada populasi, maka cara pengambilan sampelnya dilakukan pada setiap lapisan secara acak.

Rumusan yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan sampel diambil adalah :

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

Dimana :

n = banyaknya sampel

N = populasi

d = presisi yang ditetapkan 10%

Berdasarkan rumus diatas dar jumlah populasi yang diteliti sebanyak 108 orang pegawai, maka sampel yang akan diambil sebesar :

$$n = \frac{108}{108 (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{108}{2,08}$$

$$n = 51,98$$

$$n = 52$$

Jadi sampel yang diambil dari penelitian ini adalah sebesar 52 karyawan.

D. Pengumpulan Data

1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan rokok Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang. Adapun pemilihan lokasi tersebut adalah dengan pertimbangan bahwa Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang sangat memperhatikan masalah insentif (baik materiil maupun non materiil) yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan sehingga menarik untuk diadakan penelitian.

2. Sumber Data

Untuk memperoleh hasil yang benar-benar ilmiah, maka diperlukan suatu data yang dapat diperoleh kebenarannya, sebab dengan diperolehnya data dari sumber yang dapat dipercaya akan sangat membantu dan mempermudah dalam menganalisa setiap permasalahan. Oleh karena itu sumber data tidak dapat ditinggalkan dalam penelitian ini. Adapun sumber datanya adalah sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh karyawan tetap yang ada pada Bagian Produksi Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang. Sumber data ini dipilih karena penelitian ini banyak terkait dengan karyawan, khususnya untuk memperoleh data mengenai pendapat karyawan terhadap pemberian insentif dan kinerja karyawan.

b. Sumber Data Sekunder

Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen, arsip data yang mendukung data primer yang ada di Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang serta apa saja yang relevan dengan fokus penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan cara bertanya secara langsung kepada Kepala Seksi SDM. Wawancara ini untuk memperoleh data yang sifatnya primer.
- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dimaksudkan untuk memperoleh informasi dari responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Hasil jawaban ini dapat digunakan untuk mengukur pengaruh antara pemberian insentif material dan insentif non material terhadap kinerja pegawai.
- c. Dokumentasi, merupakan suatu cara memperoleh data dengan jalan mencari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang dimiliki perusahaan yang dianggap penting.

E. Instrumen Penelitian

1. Kuesioner

Berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sehingga diperoleh jawaban mengenai informasi yang diperlukan.

2. Pedoman Wawancara

Merupakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebagai instrumen untuk wawancara.

3. Dokumentasi

Yaitu dengan cara mengadakan penelitian terhadap dokumen-dokumen mengenai gambaran umum tempat penelitian, jumlah pegawai dan hal-hal yang dapat menunjang penelitian.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Sugiono (2004:143) uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas instrumen digunakan korelasi *produk moment*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r : koefisiensi korelasi

X : nilai pada variable bebas

Y : nilai pada variable terikat

n : jumlah sampel

Arikunto (2002:145) menyatakan valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya.

2. Reliabilitas

Menurut Singarimbun dan Efendi (2002:140) uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran *relative* konsisten. Suatu alat pengukuran dapat dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam waktu yang berbeda, namun tetap menunjukkan hasil yang relatif konsisten. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah dengan rumus *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r_i : Reabilitas internal instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ^2 : Jumlah varian total

Analisis dari suatu instrumen penelitian disebut reliabel bila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) $\geq 0,6$.

3. Rekapitulasi Uji Validitas

a. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variable insentif material (X₁)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas item-item variabel insentif material (X₁) dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini

Tabel 3
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item Insentif Materiil (X₁)

No	No Item-Klpk	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	X1.1 - X1	0.815	0.000	Valid
2	X1.2 - X1	0.734	0.000	Valid
3	X1.3 - X1	0.790	0.000	Valid
4	X1.4 - X1	0.558	0.000	Valid
5	X1.5 - X1	0.583	0.000	Valid
Alpha Cronbach 0. 715				Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 3 di atas, terlihat bahwa semua item pertanyaan untuk variabel insentif material (X₁) mempunyai nilai rata-rata probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian menunjukkan bahwa item pertanyaan untuk variabel insentif material (X₁) adalah valid. Hasil uji reliabilitas menerangkan pula bahwa koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,715 yang berarti reliabel

- b. Rekapitulasi uji validitas dan Reliabilitas item variabel insentif non material (X2)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas item-item variabel insentif non material (X2) tampak pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item Insentif Non Materiil (X2)

No	No Item-Klpk	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	X2.1 - X2	0.677	0.000	valid
2	X2.2 - X2	0.685	0.000	valid
3	X2.3 - X2	0.704	0.000	valid
4	X2.4 - X2	0.649	0.000	valid
Alpha Cronbach 0.610				Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4 di atas, terlihat bahwa semua item pertanyaan untuk variabel insentif non material (X2) mempunyai nilai rata-rata probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian menunjukkan bahwa item pertanyaan untuk variabel insentif material (X2) adalah valid. Hasil uji reliabilitas menerangkan pula bahwa koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,610 yang berarti reliabel.

- c. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas item-item variabel kinerja pegawai (Y) tampak pada Tabel 5 berikut ini :

Tabel 5
Rekapitulasi Uji Validitas dan Releabilitas
Item Kinerja Karyawan (Y)

No	No Item-Klpk	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Y1.1 - Y1	0.623	0.000	Valid
2	Y1.2 - Y1	0.574	0.000	Valid
3	Y1.3 - Y1	0.609	0.000	Valid
4	Y1.4 - Y1	0.413	0.002	Valid
5	Y1.5 - Y1	0.348	0.011	Valid
6	Y1.6 - Y1	0.433	0.001	Valid
7	Y1.7 - Y1	0.638	0.000	Valid
8	Y1.8 - Y1	0.384	0.005	Valid
9	Y1.9 - Y1	0.607	0.000	Valid
10	Y1.10 - Y1	0.371	0.007	Valid
Alpha Cronbach 0.668				Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 5 di atas, terlihat bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai rata-rata probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian menunjukkan bahwa item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah valid. Hasil uji reliabilitas menerangkan pula bahwa koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,668 yang berarti reliabel

G. Analisis Data

Ada dua cara menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis :

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini berisi item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya di edit dan ditabulasi ke dalam tabel, setelah itu

dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptif adalah pemberian angka, baik dalam responden maupun dalam rangka persentase.

2. Analisis Korelasi dan Regresi Linier Berganda

a. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Hasan (2002:108) analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara tiga variabel atau lebih

Berikut ini merupakan rumus untuk menghitung korelasi berganda menurut yaitu:

$$r_{y.12} = \sqrt{\frac{r^2_{y1} + r^2_{y2} - 2r_{y1} r_{y2} r_{y12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Dimana :

$r_{Y1,2}$: Korelasi linier berganda 3 variabel

r_{Y1} : Korelasi antara variabel X_1 dan Y

r_{Y2} : Korelasi antara variabel X_2 dan Y

r_{12} : Korelasi antara variabel X_1 dan X_2

Signifikan tidaknya suatu korelasi berganda ini maka dilakukan pengujian melalui Uji – F dengan tingkat kepercayaan 99% atau $\alpha = 0,01$ dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

F_h : F_{hitung}

R^2 : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah anggota sampel

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang berarti bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Yang berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh keseluruhan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Rumus yang dapat digunakan menurut Hasan (2002:117) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

X_1 dan X_2 = Variabel Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil

a = Intercep atau konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi

Tabel 6
Pedoman Interpretasi Koefisiensi Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Selain dari analisis regresi linier berganda ini juga diperoleh koefisien regresi (b_1 dan b_2) yang menunjukkan arah hubungan dari dua variabel independen tersebut dengan variabel dependen.

c. Analisis Regresi Parsial

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu, sementara sejumlah variabel bebas lainnya dianggap konstan. Rumus yang digunakan menurut Hasan (2002:125) adalah :

$$F_h = \frac{RK_{reg}(RKR)}{RK_{res}(RKF)}$$

Dimana :

RK_{reg} : Koefisien regresi

RK_{res} : Standar error koefisien regresi

Pengujian dilakukan pada tingkat Signifikan 0,01 (1%). Apabila Probabilitasnya $t_{hitung} p < 0,01$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, sebaliknya apabila Probabilitas $t_{hitung} p > 0,01$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang merupakan perusahaan perorangan yang bergerak dalam bidang produk barang berupa rokok. Perusahaan rokok CV. Suket Teki Malang didirikan pada tahun 1967 oleh H.M. Noor Warino yang mula-mula bekerja sebagai pedagang tembakau. Pada awal berdirinya perusahaan ini masih berupa industri rumah tangga dengan tenaga kerja yang diperoleh dari penduduk sekitar pabrik, dengan jumlah produksi yang relatif kecil.

Pada tahun 1974 pemilik perusahaan sekaligus pemimpin perusahaan, H.M. Noor Wariono meninggal dunia dan perusahaan diambil alih oleh putra beliau, yaitu H. Muji yang kemudian memberikan kepercayaan kepada H. Mustofa sebagai pengelola sekaligus pimpinan perusahaan. Pada tahun 1997 pimpinan perusahaan dipegang oleh H. Agus Salim hingga sekarang.

Beberapa tahun setelah perusahaan dipimpin oleh H. Agus Salim, perusahaan terus menambah modal perusahaan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan. Dengan adanya tambahan modal tersebut maka perusahaan makin bertambah maju dan daerah pemasarannya semakin luas di seluruh kota Malang. Sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan zaman serta teknologi yang semakin meningkat dan

juga karena semakin banyaknya permintaan maka perusahaan menambah jumlah tenaga kerja, melengkapi dan juga membeli mesin-mesin guna membantu kelancaran proses produksi. Untuk memenuhi jumlah permintaan yang semakin meningkat dan persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian diharapkan Volume penjualan dari tahun ke tahun meningkat bila dibandingkan tahun-tahun sebelumnya dan juga perusahaan semakin maju.

2. Lokasi Perusahaan

Pemilihan atau penentuan lokasi untuk suatu perusahaan adalah masalah yang sangat penting bagi kelancaran proses produksi. Lokasi yang tepat akan menunjang suatu perusahaan untuk kelancaran perusahaan dalam melakukan aktivitasnya sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu pemilihan lokasi perusahaan merupakan hal yang mutlak yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan. Adapun lokasi perusahaan Rokok CV: Suket Teki Malang terletak di Jalan Mayjend Sungkono VI No 121 Malang.

Alasan pemilihan lokasi ini berdasarkan pertimbangan beberapa faktor antara lain:

a) Faktor Primer

Faktor ini sangat menentukan jalannya perusahaan, yang termasuk faktor primer adalah:

1) Sumber tenaga kerja

Sumber tenaga kerja di daerah ini mudah diperoleh. Sebab tenaga kerja yang tersedia di daerah sekitar lokasi perusahaan cukup banyak,

mengingat daerah sekitar lokasi perusahaan merupakan daerah yang padat penduduknya.

2) Transportasi

Lokasi perusahaan di jalan raya memudahkan transportasi yang diperlukan dalam mendistribusikan hasil produksinya ke berbagai tempat.

3) Tersedianya fasilitas air, listrik dan telepon

b) Faktor Sekunder

dimaksudkan supaya segala aspek dapat bekerja dengan baik dan berkualitas.

3. Bentuk Hukum

Bentuk hukum perusahaan Rokok CV. Suket Teki merupakan perusahaan perseorangan. Dengan Surat Keputusan Pemerintah Departemen Perindustrian dengan nomor 516/F/1979.

4. Tujuan Perusahaan

Pada dasarnya setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Penentuan ini sangat penting bagi perusahaan, sebab digunakan sebagai pedoman dalam menentukan arah kegiatan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Adapun tujuan dari perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang sebagai berikut:

a) Tujuan Jangka Pendek

1) Meningkatkan Volume Penjualan

Berusaha dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan volume penjualan, atau relatif sama dengan omzet yang pernah dicapai pada tahun-tahun sebelumnya.

2) Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Sudah menjadi tujuan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mempertahankan kelancaran jalannya perusahaan, termasuk dalam memasarkan hasil produksinya. Dalam memperhatikan kelangsungan hidupnya, perusahaan harus memperhatikan mutu produk dan selera konsumen. Hal tersebut dimaksudkan agar konsumen dapat tetap menjadi langganan, dengan demikian kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan.

b) Tujuan Jangka Panjang

1) Mencapai tingkat laba yang maksimal

Salah satu tujuan jangka panjang perusahaan adalah berusaha untuk mencapai laba yang maksimal. Dalam hal ini perusahaan harus melaksanakan semua kegiatan usahanya seefektif mungkin, dalam arti dengan biaya tertentu dan kapasitas produksi yang tinggi sebagai akibat dari meningkatnya volume penjualan, sehingga akan didapatkan keuntungan yang maksimal.

2) Meningkatkan reputasi perusahaan

Perusahaan selalu meningkatkan reputasinya di bidang usahanya dalam masyarakat serta berusaha meningkatkan daya saingnya terhadap

perusahaan yang sejenis dengan cara yang sehat. Selain itu perusahaan harus bisa menjalin kerjasama yang baik dengan lembaga usaha yang lain serta lembaga pemerintah daerah dimana perusahaan berdomisili.

3) Mengadakan ekspansi perusahaan

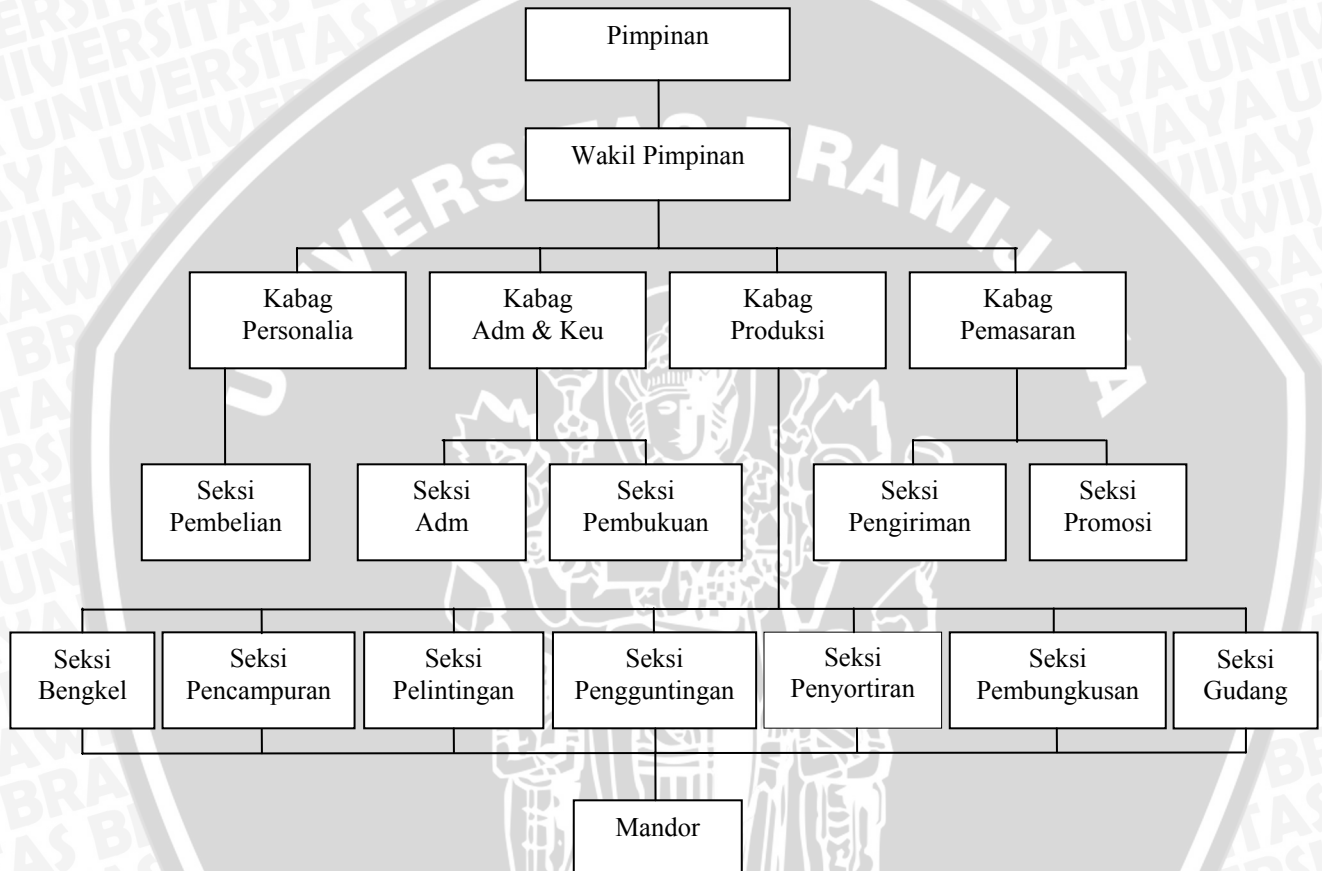
Maksud dari ekspansi disini adalah meliputi dua pengertian yang bersifat ekstern dan intern. Ekspansi intern merupakan perluasan di dalam perusahaan sendiri seperti menambah jumlah tenaga kerja, menambah mesin dan peralatan. Sedangkan ekspansi ekstrn dapat diartikan memperluas daerah pemasaran atau memperluas usaha.

5. Struktur Organisasi

Organisasi perusahaan merupakan alat yang dipergunakan oleh manusia untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan akan tergantung dari keadaan struktur organisasinya.

Struktur organisasi menggambarkan tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dalam perusahaan. Adapun struktur organisasi perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 3
BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
PERUSAHAAN ROKOK CV. SUKET TEKI MALANG



Sumber : Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang, 2006

Pembagian tugas dan wewenang dari masing-masing fungsi adalah:

a). Pimpinan

1. Memimpin aktivitas perusahaan sesuai dengan kebijakan yang telah disetujui bersama.

2. Menentukan kebijakan pokok dalam perusahaan yang meliputi perencanaan, pengarahannya, pengembangan, penggunaan serta pengamatan segala dana dan daya yang ada dalam perusahaan.
3. Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap perusahaan baik ke dalam maupun keluar.
4. Mendelegasikan bagian wewenang dan tanggung jawabnya kepada kepala bagian.

b). Wakil Pimpinan

1. Membantu pimpinan dalam penyusunan perencanaan umum dalam segala bidang
2. Bertanggung jawab dalam melaksanakan dan kelancaran semua kegiatan di perusahaan
3. Mengambil alih tugas pimpinan bila pimpinan berhalangan
4. Membantu hubungan keluar atau bidang penjualan dan pembelian

c). Kepala Bagian Personalia

1. Bertanggung jawab dan mengawasi atas perencanaan dan pelaksanaan kebijakan inventarisasi dan kepegawaian.
2. Bertanggung jawab dan memberikan laporan hasil pelaksanaan inventarisasi dan kepegawaian.

Dalam pelaksanaan tugasnya membawahi:

Seksi Pembelian yang bertanggung jawab atas kesediaan dan perawatan dan peralatan kantor, serta menyediakan bahan baku dari rokok yang akan diproduksi.

d). Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan

Kepala bagian Keuangan terdiri dari dua seksi yaitu:

1) Seksi Administrasi

- a) Bagian administrasi yang bertugas melaksanakan pembukuan perusahaan dan menyelenggarakan surat-menyurat.
- b) Seksi administrasi bertugas mencatat keluar masuk kas.

2) Seksi Keuangan

- a) Memberikan persetujuan permintaan uang dari bagian yang memerlukan.
- b) Bertanggung jawab atas penerimaan dan pengeluaran kas.
- c) Bertanggung jawab atas laporan keuangan perusahaan secara periodik.

e). Kepala Bagian Produksi

- 1) Bertanggung jawab atas kelancaran produksi perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab atas mutu hasil produksi.
- 3) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja.
- 4) Memberikan hasil laporan produksi secara rutin kepada pimpinan.

Bagian produksi ini terdiri dari beberapa seksi antara lain:

a) Seksi Bengkel

Seksi ini bertugas dan bertanggung jawab atas mesin-mesin yang ada dalam pabrik agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar.

b) Seksi Pencampuran

Seksi ini bertugas dan bertanggung jawab untuk mengadakan pencampuran tembakau, cengkeh dan saos sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

c) Seksi Pelintingan

Seksi ini bertugas dan bertanggung jawab atas pengawasan pelintingan rokok yang sudah digiling dan dicampur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d) Seksi Pengguntingan

Seksi ini bertugas dan bertanggung jawab mengawasi pengguntingan rokok yang sudah dilinting sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh pabrik.

e) Seksi Penyortiran

Seksi ini bertugas dan bertanggung jawab mengadakan pengawasan terhadap pembungkusan rokok yang telah dihasilkan atau disortir dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

f) Seksi Pembungkusan

Seksi ini bertugas dan bertanggung jawab mengadakan pengawasan terhadap pembungkusan yang telah dihasilkan atau disortir sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

g) Seksi Gudang

Seksi ini bertugas dan bertanggung jawab atas kelancaran keluar masuknya bahan baku dan barang jadi, serta memberikan laporan atas keberadaan mesin

f). Kepala Bagian Pemasaran

- 1) Merencanakan dan mengatur kebijakan penjualan hasil produksi.
- 2) Merencanakan sistem promosi pemasaran hasil produksi.
- 3) Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.

Bagian pemasaran ini terdiri dari beberapa seksi antara lain:

a) Seksi Pengiriman

Seksi ini bertugas dan bertanggung jawab atas pengiriman baran-barang yang telah dikeluarkan dari gudang.

b) Seksi Promosi

Seksi ini bertugas dan bertanggung jawab perencanaan sistem promosi pemasaran yang telah ditetapkan.

g). Mandor

- 1) Mengkoordinasi dan mengurangi pelaksanaan kerja pada pekerja yang ditanganinya.
- 2) Mengatur para pekerja yang kurang disiplin dalam bekerja.

6. Produksi dan Hasil Produksi

1. Sifat Produksi

Produksi pada Perusahaan Rokok CV. Suket Teki Malang adalah bersifat produksi massa, artinya memproduksi barang untuk kepentingan umum dalam jumlah banyak dan tidak berdasarkan pesanan. Disamping itu perusahaan menggunakan produksi *continius* yang artinya bahan baku dan lain-lainnya berurutan dari tingkat pekerja awal hingga menjadi barang jadi secara berurutan.

2. Bahan dan Mesin yang digunakan

Di dalam melakukan aktivitas produksinya, perusahaan menggunakan dua macam bahan yaitu:

1). Bahan Baku

Bahan baku adalah bahan utama pembuatan produk perusahaan. Bahan baku yang digunakan yaitu:

- a) Tembakau
- b) Cengkeh dan batang cengkeh
- c) Saos/*aromatic*

2) Bahan Pembantu

- a) Doss press
- b) Kertas etiket
- c) OPP luar
- d) Botes
- e) OPP dalam

- f) Play bea
- g) Play press
- h) Kertas ball

3) Mesin yang digunakan

Mesin yang digunakan perusahaan dalam menjalankan proses produksinya adalah sebagai berikut:

- a) Mesin perajang
Berfungsi untuk merajang cengkeh atau tembakau, sehingga diperoleh ukuran sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
- b) Mesin pengodol (pengurai)
Berfungsi untuk memisahkan gumpalan yang masih melekat pada tembakau.
- c) Mesin pencampur
Berguna untuk mencampur tembakau, cengkeh dan saos agar hasil campuran merata.
- d) Mesin giling
Berfungsi untuk mengiling tembakau dan cengkeh, agar diperoleh hasil yang halus.
- e) Alat linting
Alat ini terbuat dari kayu yang berfungsi untuk melinting campuran tembakau, cengkeh dan saos untuk menghasilkan batang rokok.

f) Alat pengekap

Alat ini mempunyai fungsi untuk mengekap batang rokok setiap 12 batang rokok kretek dan 16 batang rokok filter.

g) Gunting

Alat ini mempunyai fungsi untuk meratakan dan merapikan tembakau yang sudah dilinting berupa batang rokok.

Selain alat-alat di atas, masih ada peralatan yang diperlukan yaitu:

- 1) Timbangan
- 2) Alat penyemprot
- 3) Alat dorong atau gerobak untuk mengangkut tembakau dari gudang.
- 4) Truk pick up untuk mengangkut tembakau dari gudang ke pabrik.

4. Proses Produksi

Secara garis besar proses produksi yang dilakukan CV. Suket Teki Malang melalui beberapa tahap, yaitu:

a). Tahap I (proses pencampuran tembakau)

Tembakau yang sudah dirajang dijemur sekitar 2-3 jam dan dengan tujuan untuk menghilangkan bau obat penyemprot hama kutu pada saat penyimpanan dalam gudang. Tembakau yang sudah tidak berbau obat dan sudah kering, diodol dengan mesin cuci menjadi serpihan kecil-kecil, kemudian dibersihkan debunya dan disortir, selanjutnya dimasukkan ke dalam karung dan disimpan dalam gudang untuk siap dicampur. Tembakau ini masih merupakan tembakau mentah.

b). Tahap II (proses perendaman cengkeh)

Sebelum pemrosesan cengkeh direndam di dalam air terlebih dahulu selama 8 jam agar mengembang sehingga memudahkan untuk proses pemotongan dan untuk membuang kadar minyak yang terkandung, agar rasa yang dihasilkan lebih baik. Setelah agak kering kemudian cengkeh dimasukkan ke dalam mesin perajang. Hasil rajangan di jemur 4-5 jam hingga kering, kemudian dimasukkan dalam karung dan kemudian disimpan dalam gudang.

c). Tahap III (proses pencampuran)

Tembakau dan cengkeh yang telah siap dipakai, dicampur menurut ukuran tertentu menurut kebutuhan rokok yang akan diproduksi. Setelah merata pencampurannya, kemudian diberi saos dengan ukuran tertentu, sesuai dengan jenis rokok yang diproduksi.

d). Tahap IV (pelintingan)

Tembakau yang telah diberi saos dioplos sama rata. Setelah itu baru dilinting dengan alat linting yang dilakukan dengan tangan manusia menjadi batang rokok yang belum rapi.

e). Tahap V (pengguntingan)

Dari batang rokok yang sudah dilinting selanjutnya rokok digunting ujung-ujungnya sehingga diperoleh batang rokok yang rapi.

f). Tahap VI (penyortiran)

Tahap selanjutnya adalah penyortiran dimana hasil yang baik akan dikirim ke bagian pembungkusan dan yang rusak akan dibongkar dan tembakaunya dikirim ke bagian pengolahan tembakau.

g). Tahap VII (pembungkusan)

Dalam tahap ini batang rokok yang dihasilkan selanjutnya dilakukan pengepakan. Setelah melalui pengepakan kemudian dilakukan pembungkusan dengan menggunakan kertas minyak, dan selanjutnya rokok yang sudah dibungkus dilakukan pengebalan.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui kuesioner terhadap responden yaitu karyawan Perusahaan rokok CV. Suket Teki Malang dapat diperoleh gambaran atau karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan jabatan responden sebagai berikut :

a) Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 7 dibawah ini dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang (71.15%) dan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (28.85%).

Tabel 7
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	37	71.15%
2	Perempuan	15	28.85%
	Jumlah	52	100%

Sumber : Data primer diolah, 2006

b) Usia

Berdasarkan tabel 8 dibawah ini dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 5 orang (9,52%), yang berusia 31-35 tahun sebanyak 7 orang (13.46%), yang berusia 36-40 tahun sebanyak 17 orang (32.69%), yang berusia 41-45 tahun sebanyak 14 orang (26.92%), dan yang berusia 50-60 tahun sebanyak 9 orang (17.31%).

Tabel 8
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	%
1	<30 tahun	5	9.62%
2	31-35 tahun	7	13.46%
3	36-40 tahun	17	32.69%
4	41-45 tahun	14	26.92%
5	50-60 tahun	9	17.31%
	Jumlah	52	100%

Sumber : Data primer diolah, 2006

c) Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 9 dibawah ini dapat diketahui bahwa responden telah menamatkan pendidikan dengan tingkat yang berbeda-beda, dari 52 orang responden

yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 6 orang (11,54%), selanjutnya sebanyak 18 orang (34.61%) memiliki tingkat pendidikan terakhir Diploma, dan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMU sebanyak 28 orang (53.84%).

Tabel 9
Pendidikan Terakhir Responden

No	Usia	Jumlah	%
1	S1	6	11.54%
2	Diploma	18	34.61%
3	SMU	28	53.84%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data primer diolah, 2006

d) Status Perkawinan

Berdasarkan tabel 10 dibawah ini dapat diketahui bahwa responden yang memiliki status menikah, sebanyak 37 orang (71,15%), dan selanjutnya sebanyak 15 orang (28,85%) memiliki status belum menikah.

Tabel 10
Status Perkawinan

No	Usia	Jumlah	%
1	Menikah	37	71.15%
2	Belum Menikah	15	28.85%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data primer diolah, 2006

C. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang diberikan pada 52 orang responden maka dengan analisis deskriptif didapatkan gambaran atau deskripsi jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan mengenai pemberian insentif materiil (X1), yang terdiri dari insentif dalam bentuk uang, jaminan sosial, dan insentif non materiil (X2) yang terdiri dari penghargaan, suasana kerja, serta kinerja karyawan yang terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan keandalan.

Berikut ini adalah penjelasan masing masing item :

1. Variabel Pemberian Insentif Materiil

Berdasarkan tabel 11 Frekuensi Jawaban Responden atas masing-masing item variabel pemberian insentif materiil, dapat diketahui jawaban responden pada item pertama yaitu pendapatan diluar gaji (bonus) yang diberikan berdasarkan kelebihan waktu bekerja (X1.1) dari 52 responden sebanyak 8 orang responden (15,38%) menyatakan selalu mendapatkan bonus jika bekerja melebihi jam kerja, sebanyak 12 orang responden (23,08%) menyatakan sering, sebanyak 25 orang responden (48,08%) menyatakan kadang-kadang, sebanyak 1 orang responden (1,92%) menyatakan pernah, sebanyak 6 orang responden (11,54%) menyatakan tidak pernah mendapatkan bonus.

Item kedua pada insentif materiil yaitu pesangon dari perusahaan yang diberikan pada karyawan yang selesai masa kerjanya (X1.2) sebanyak 5 orang responden (9,62%) menyatakan selalu mendapatkan pesangon, sebanyak 10 responden (19,23%) menyatakan sering, untuk 27 responden (51,92%) mengungkapkan kadang-kadang

mendapatkan pesangon, selanjutnya untuk 3 responden (5,57%) mengakui pernah dan sebanyak 7 responden (13,46%) menyatakan tidak pernah mendapatkan pesangon.

Pada item fasilitas tunjangan kesehatan (X1.3) sebanyak 5 responden (9,62%) menyatakan selalu memanfaatkan fasilitas tunjangan kesehatan dari perusahaan, 15 responden (28,85%) mengungkapkan sering, selanjutnya untuk 21 responden (40,38%) menyatakan kadang-kadang dalam pemanfaatan fasilitas kesehatan perusahaan, 3 responden (5,77%) menyatakan pernah dan 8 responden (15,28%) menyatakan tidak pernah memanfaatkan fasilitas kesehatan.

Pada item berikutnya yaitu santunan kematian (X1.4), 9 responden (17,31%) menyatakan bahwa santunan dari perusahaan sangat sesuai dengan Kesepakatan Kerja Bersama (Rp 1.000.000), sebanyak 22 responden (42,31%) menyatakan santunan kematian sesuai dengan KKB (Rp 1.000.000), untuk 2 responden (3,85%) menyatakan santunan kematian cukup sesuai dengan KKB (Rp 1.000.000), selanjutnya sebesar 9 responden (17,31%) menyatakan tidak sesuai dan 10 responden (19,23%) menyatakan santunan kematian sangat tidak sesuai dengan Kesepakatan kerja Bersama (Rp 1.000.000).

Terakhir pada item pendapatan gaji yang diterima selama cuti sakit (X1.5), sebanyak 15 responden (28,85%) menyatakan pendapatan gaji selama cuti sakit sangat baik, 13 responden (25,00%) menyatakan pendapatan gaji selama cuti sakit baik, 12 responden (23,08%) menyatakan cukup baik, 9 responden (17,31%)

mengungkapkan tidak baik dan 3 responden (5,77%) mengungkapkan sangat tidak baik.

Dari variabel insentif materiil (X1) dapat diketahui rata-rata (mean) variabel tersebut mengacu pada skala 3 dengan mean 3,242 dengan artian bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa insentif materiil yang mereka peroleh dari CV. Suket Teki Malang cukup sesuai dengan harapan para karyawan.

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Insentif materiil (X1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		5		4		3		2		1		
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
1	X1.1	8	15.38	12	23.08	25	48.08	1	1.92	6	11.54	3.288
2	X1.2	5	9.62	10	19.23	27	51.92	3	5.77	7	13.46	3.058
3	X1.3	5	9.62	15	28.85	21	40.38	3	5.77	8	15.38	3.115
4	X1.4	9	17.31	22	42.31	2	3.85	9	17.31	10	19.23	3.212
5	X1.5	15	28.85	13	25	12	23.08	9	17.31	3	5.77	3.538
Rata-rata Frekuensi untuk X1 = 3,242												

Sumber: Data Primer diolah,2006

Keterangan 1 = Tidak pernah, sangat tidak sesuai, sangat tidak baik.

2 = Pernah, tidak sesuai, tidak baik.

3 = Kadang-kadang, cukup sesuai, cukup baik.

4 = Sering, sesuai, baik.

5 = Selalu, sangat sesuai, sangat baik.

2. Variabel Insentif Non Materiil

Pada tabel 12 item pemberian piagam dari pimpinan atas prestasi kerja (X2.1), sebanyak 6 orang responden (11,54%) menyatakan bahwa selalu mendapat piagam penghargaan dari pimpinan atas prestasi, sebanyak 8 orang responden (15,38%) menyatakan bahwa sering mendapatkan piagam penghargaan. Sebanyak 29 orang responden (55,77%) menyatakan kadang-kadang Selanjutnya untuk 7 orang responden (13,46%) menyatakan bahwa pernah mendapatkan piagam penghargaan dan yang menyatakan bahwa tidak pernah mendapatkan piagam penghargaan dari pimpinan sebanyak 2 orang responden (3,85%).

Pada item pemberian pujian oleh atasan atas prestasi (X2.2), sebanyak 10 orang responden (19,23%) mengungkapkan selalu mendapatkan pujian dari atasan atas prestasinya, 15 orang responden (28,85%) menyatakan sering mendapat pujian, sebanyak 16 orang responden (30,77%) menyatakan kadang-kadang mendapat pujian dari atasan, 8 orang responden (15,38%) menyatakan pernah dan yang mengungkapkan tidak pernah mendapatkan pujian dari atasan sebanyak 3 orang responden (5,77%).

Pada item penyediaan ruang kerja yang nyaman dari perusahaan (X2.3), 12 orang responden (23,08%) menyatakan penyediaan ruang kerja dari perusahaan sangat baik, sebanyak 19 orang responden (36,54%) menyatakan penyediaan ruang kerja yang nyaman dari perusahaan baik, 5 orang responden (9,62%) mengungkapkan cukup

baik, selanjutnya 11 orang responden (21,15%) mengungkapkan penyediaan ruang kerja tidak baik, dan 5 orang responden (9,62%) menyatakan bahwa penyediaan ruang kerja sangat tidak baik.

Pada item tantangan atas tugas dan tanggung jawab yang lebih besar (X2.4), sebanyak 15 orang responden (28,85%) selalu tertantang dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar, sebanyak 11 orang responden (21,15%) sering tertantang dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar, yang menyatakan kadang-kadang tertantang dengan tugas dan tanggung jawab sebanyak 13 orang responden (25,00%) sebanyak 11 orang responden (21,14%) menyatakan pernah tertantang dan 2 orang responden (3,85%) menyatakan tidak pernah tertantang atas tugas dan tanggung jawab yang lebih besar.

Dari variabel insentif non materiil (X2) dapat di ketahui nilai rata-rata (mean) variabel tersebut mengacu pada skala 3 dengan mean 3.375 dengan artian bahwa sebagian besar responden menyatakan insentif non materiil yang mereka peroleh dari CV Suket Teki Malang, cukup sesuai dengan harapan mereka.

Tabel 12

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Insentif Non Materiil (X2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		5		4		3		2		1		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X2.1	6	11.54	8	15.38	29	55.77	7	13.46	2	3.85	3.173
2	X2.2	10	19.23	15	28.85	16	30.77	8	15.38	3	5.37	3.404
3	X2.3	12	23.08	19	36.54	5	9.62	11	21.15	5	9.62	3.423
4	X2.4	15	28.85	11	21.15	13	25.00	11	21.15	2	3.85	3.500

Rata-rata Frekuensi untuk X2 = 3.375

Sumber: Data Primer diolah,2006

Keterangan 1 = Tidak pernah, sangat tidak baik.

2 = Pernah, tidak baik.

3 = Kadang-kadang, cukup baik.

4 = Sering, baik.

5 = Selalu, sangat baik.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel 13 item penyelesaian tugas yang mampu diselesaikan sesuai dengan target, sebanyak 7 orang responden (13.46%) selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target, sering 12 orang responden (23.08%), kadang-kadang 28 orang responden (53.85%), pernah 2 orang reponden (3.85%) dan yang menyatakan bahwa mereka tidak pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target sebanyak 3 orang responden (5.77%).

Pada item hasil kerja yang lebih tinggi dari waktu sebelumnya, sebanyak 12 orang responden (23.08%) menyatakan bahwa hasil kerja selalu lebih tinggi dari waktu sebelumnya, sering sebanyak 19 orang responden (36.54%), kadang-kadang sebanyak 5 orang responden (9.62%), pernah sebanyak 11 orang responden (21.15%) dan yang menyatakan bahwa hasil kerja mereka tidak pernah lebih tinggi dari waktu sebelumnya sebanyak 5 orang responden (9.62%).

Pada item mutu hasil kerja dengan standar, sebanyak 5 orang responden (9.62%) menyatakan bahwa hasil kerja jauh lebih baik dengan standar perusahaan, lebih baik sebanyak 14 orang responden (26.92%), cukup baik sebanyak 23 orang responden (44.23%), kurang baik sebanyak 5 orang responden (9.62%) dan yang menyatakan bahwa hasil kerja mereka sangat kurang baik sesuai dengan standar perusahaan sebanyak 5 orang responden (9.62%).

Pada item mutu hasil kerja dengan waktu sebelumnya, sebanyak 6 orang responden (11.54%) menyatakan bahwa mutu hasil kerja jauh lebih baik dari waktu sebelumnya, lebih baik sebanyak 23 orang responden (44.23%), cukup baik sebanyak 15 orang responden (28.85%), kurang baik sebanyak 7 orang responden (13.46%) dan yang menyatakan bahwa mutu hasil kerja sangat kurang baik dari waktu sebelumnya sebanyak 1 orang responden (1.92%).

Pada item datang sesuai waktu yang telah ditetapkan, sebanyak 14 orang responden (26.92%) menyatakan bahwa mereka selalu datang sesuai waktu yang

telah ditetapkan, sering sebanyak 12 orang responden (23.08%), kadang-kadang sebanyak 16 orang responden (30.77%), pernah sebanyak 10 orang responden (19.23%) dan yang menyatakan bahwa mereka tidak pernah datang sesuai waktu yang ditetapkan sebanyak 0 orang responden (0.00%).

Pada item pulang sesuai waktu yang ditetapkan, sebanyak 6 orang responden (11.54%) menyatakan bahwa mereka selalu pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan, sering sebanyak 25 orang responden (48.08%), kadang-kadang sebanyak 12 orang responden (23.08%), pernah sebanyak 7 orang responden (13.46%) dan yang menyatakan bahwa mereka tidak pernah pulang sesuai waktu yang ditetapkan sebanyak 2 orang responden (3.85%).

Pada item ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, sebanyak 5 orang responden (9.62%) menyatakan selalu tepat waktu dalam penyelesaian tugas, sering sebanyak 7 orang responden (13.46%), kadang-kadang sebanyak 29 orang responden (55.77%), pernah sebanyak 9 orang responden (17.31%) dan yang menyatakan bahwa mereka tidak pernah tepat waktu dalam penyelesaian tugas sebanyak 2 orang responden (3.85%).

Pada item waktu kerja yang di capai dibandingkan dengan rekan kerja, sebanyak 11 orang responden (21.15%) menyatakan bahwa mereka jauh lebih baik dari rekan kerjanya, lebih baik sebanyak 20 orang responden (38.46%), cukup baik sebanyak 17 orang responden (32.69%), kurang baik sebanyak 4 orang responden (7.69%) dan

yang menyatakan bahwa waktu kerja mereka sangat kurang baik dengan rekan kerja sebanyak 0 orang responden (0.00%).

Pada item taat terhadap intruksi dari atasan, sebanyak 7 orang responden (13.46%) menyatakan bahwa selalu taat terhadap intruksi dari atasan, sering sebanyak 14 orang responden (26.92%), kadang-kadang sebanyak 13 orang responden (25.00%), pernah sebanyak 13 orang responden (25.00%) dan yang menyatakan bahwa mereka tidak pernah taat terhadap intruksi dari atasan sebanyak 5 orang responden (9.62%).

Pada item inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 9 orang responden (17.31%) menyatakan selalu mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sering sebanyak 20 orang responden (38.46%), kadang-kadang sebanyak 17 orang responden (32.69%), pernah sebanyak 6 orang responden (11.54%) dan yang menyatakan bahwa mereka tidak pernah mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 0 orang responden (0.00%).

Dari variabel kinerja karyawan (Y) dapat di ketahui nilai rata-rata (mean) variabel tersebut mengacu pada skala 3 dengan mean 3.086 dengan artian bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja karyawan pada CV Suket Teki Malang, cukup baik berdasarkan target dari perusahaan.

Tabel 13

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		5		4		3		2		1		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y.1	7	13,46	12	23.08	28	53.85	2	3.85	3	5.77	3.346
2	Y.2	12	23.08	19	36.54	5	9.62	11	21.15	5	9.62	3.423
3	Y.3	5	9.62	14	26.92	23	44.23	5	9.62	5	9.62	3.173
4	Y.4	6	11.54	23	44.23	15	28.85	7	13.46	1	1.92	3.500
5	Y.5	14	26.92	12	23.08	16	30.77	10	19.23	0	0	3.577
6	Y.6	6	11.54	25	48.08	12	23.08	7	13.46	2	3.85	3.500
7	Y.7	5	9.62	7	13.46	29	55.77	9	17.31	2	3.85	3.077
8	Y.8	11	21.15	20	38.46	17	32.69	4	7.69	0	0	3.731
9	Y.9	7	13.46	14	26.92	13	25	13	25	5	9.62	3.096
10	Y.10	9	17.31	20	38.46	17	32.69	6	11.54	0	0	3.615
Rata-rata Frekuensi untuk Y= 3.086												

Keterangan: 1= Tidak pernah, sangat tidak baik, sangat kurang baik

2 = Pernah, tidak baik, kurang baik

3 = Kadang-kadang, cukup baik

4 = Lebih baik, sering, lebih baik

5.= Jauh lebih baik, selalu, jauh lebih baik

D. Uji Hipotesis

Berpedoman pada hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu pada hipotesis 1: Ada pengaruh antara variabel insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan

hipotesis 2 : Ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi parsial antara variabel insentif materiil (X1) dan variabel insentif non materiil (X2) terhadap (Y) dengan bantuan program *SPSS for Windows release 12* sedangkan responden yang diambil sebanyak 52 orang karyawan CV. Suket Teki Malang

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian sesuai dengan hipotesis 1 yaitu variabel insentif materiil (X1) dan variabel insentif non materiil (X2) berpengaruh secara simultan terhadap (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linear berganda. Adapun hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS For Windows release 12* yaitu bahwa tabel 14 diketahui nilai F hitung sebesar 42.170 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 yang berarti secara simultan variabel insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kata lain keputusan terhadap H_0 ditolak. Multiple R diketahui sebesar 0,795 yang berarti terdapat tingkat hubungan erat antara variabel bebas yaitu insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). R Square

sebesar 0,633 atau 63,3% yang menunjukkan bahwa variabel (X1) dan (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi mampu memberikan kontribusi terhadap variabel (Y) sebesar 63,3%, sementara sisanya sebesar 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kedua variabel bebas pada penelitian ini, misalkan saja gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan motivasi. Dengan demikian hipotesis 1 yaitu ada pengaruh antara variabel insentif materiil (X1) dan pada variabel insentif non materiil (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat diterima kebenarannya).

Tabel 14
Rekapitulasi hasil pengujian korelasi linier berganda antara variabel bebas dan variabel terikat

Variabel		B	std error	β	t_{hitung}	Sign t	keterangan
X	Y						
(constant)	Y	16.665	1.991		8.372	0.000	
X1		0.588	0.223	0.470	2.631	0.001	Signifikan
X2		0.581	0.296	0.351	2.167	0.004	signifikan
Multiple R = 0,795						$F_{hitung} = 42.170$	
R Square = 0,633						Sig F = 0.000	
Adj R Square = 0,618						$\alpha = 0.00$	

Sumber: Data primer diolah, 2006

Keterangan X1= Insentif Materiil

X2= Insentif non materiil

Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang terdapat pada tabel 14 maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya adalah sebagai berikut $Y=16.665 + 0,588X1 + 0,581X2$.

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan hipotesis 2 yaitu ada variabel bebas yang secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier parsial dengan uji T. hasil pengujiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel insentif materiil (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 14 menunjukkan bahwa untuk variabel X1 koefisien beta (β) sebesar 0.470, t_{hitung} sebesar 2.631 sig t 0.001 lebih kecil dari taraf signifikan 0.05. Artinya bahwa secara parsial, variabel insentif materiil (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan anggapan variabel insentif non materiil (X2) konstan.

- b. Pengaruh variabel insentif non materiil (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada tabel yang sama yaitu tabel 14 di atas menunjukkan bahwa untuk variabel insentif non materiil (X2) koefisien beta (β) sebesar 0,351, sig t 2.167 taraf signifikan 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan 0.05 artinya bahwa secara parsial, variabel insentif non materiil (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) .

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas yaitu H_0 ditolak karena variabel insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan pada uji t ada variabel bebas yang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

yaitu variabel insentif materiil dan insentif non materiil (X2) ditunjukkan dengan pengaruh yang signifikan, sehingga H_0 ditolak.

E. Pembahasan

Pembahasan masing-masing variabel penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t pada insentif materiil (X1) dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 2,631 dengan signifikan t 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 berarti insentif materiil (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan oleh beberapa kemungkinan:
 - a). Usia perusahaan yang tergolong sudah tua sehingga masa kinerja karyawannya juga sudah lama, jadi insentif materiil (X1) sudah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka.
 - b) Bagi para pekerja uang sebagai hal yang penting guna memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhan.
 - c) Adanya kebijaksanaan perusahaan yang sudah pernah mengkaitkan secara langsung insentif materiil dengan kinerja karyawan. Artinya bagi karyawan yang memenuhi target maupun harapan perusahaan, mereka akan mendapat insentif materiil dalam jumlah yang ditentukan. Jika perolehan target karyawan secara keseluruhan melebihi standart atau lebih banyak dari perolehan target sebelumnya maka karyawan akan mendapatkan insentif secara rata.

2. Dilihat dari hasil uji t pada variabel insentif non materiil (X2) dapat di lihat bahwa t hitung sebesar 2,167 dengan signifikan 0.004 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 berarti insentif non materiil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin banyak insentif non materiil diberikan, maka kinerja karyawan akan menjadi lebih meningkat. Dalam kondisi variabel lain tidak berubah. Setiap ada tambahan insentif non materiil 1 satuan akan mengakibatkan kinerja semakin meningkat sebesar 0,581. Kendati insentif materiil tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi perlu keduanya baik inentif materiil maupun insentif non materiil mendapat perhatian yang sama guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dicapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

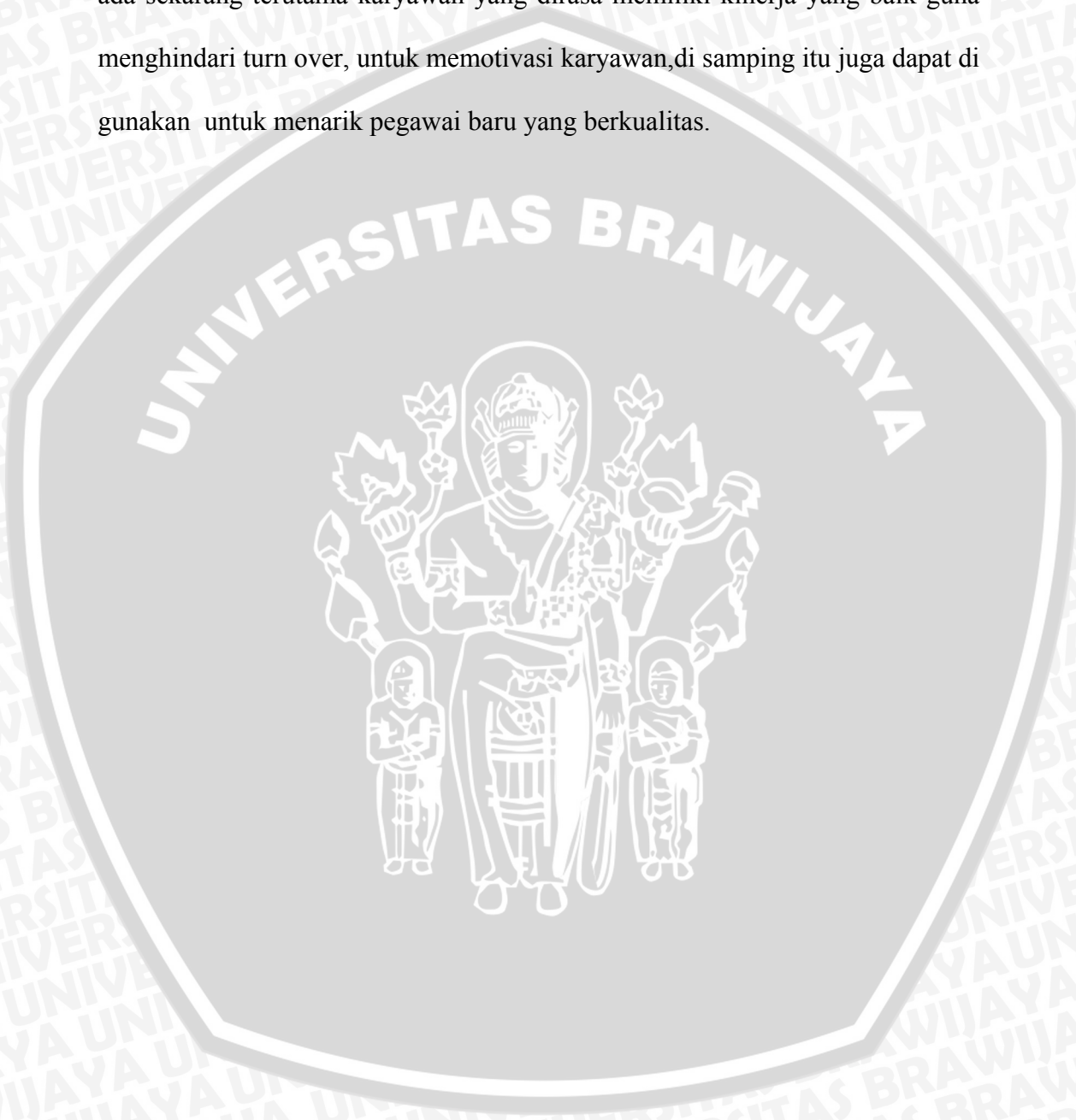
1. Berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (y), ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,631, koefisien beta (β) sebesar 0,588, sig t 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 sedangkan variabel insentif non materiil (X2) signifikan. Hal ini dapat di ketahui dari nilai t hitung untuk nilai variabel (X1) sebesar 2,631 dengan signifikan t 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 sehingga pengaruh yang dimiliki adalah signifikan.

2. Dara nilai koefisien determinasi (R²), ternyata variabel insentif materiil dan insentif non materiil (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) rendah yang di tunjukan dengan angka prosentasi sebesar 23,4%. Artinya bahwa perubahan kinerja karyawan hanya di dorong oleh variabel insentif non materiil (X2). Sedangkan sisanya sebesar 76,6% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini

B. SARAN

1. Kendati dalam pengujian hipotesis 2 yaitu untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2) terbukti kedua variabel berpengaruh secara signifikan, artinya insentif materiil (X1) terbukti menunjukkan angka yang signifikan, namun karena rata-rata (mean) dari insentif materiil ini tampak cukup memuaskan maka sebaiknya di pertahankan mengenai jumlah maupun ketepatan waktu dan frekuensi pemberiannya. Mengingat hal ini dapat menunjang pada kinerja karyawan ,hendaknya tingkat insentif materiil tersebut di tingkatkan sesuai dengan prestasi karyawan guna menciptakan motivasi bagi karyawan agar terus memberi kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan. Akan tetapi kunci yang mengkaitkan insentif materiil dengan kinerja bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang lebih penting adalah persepsi mengenai kesesuaian apa yang diberikan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang melampaui target perusahaan.
2. Seperti yang telah di jabarkan sebelumnya, bahwa insentif non materiil (X1) berpengaruh signifikan untuk itu hendaknya pihak personalia atau menejemen CV. Suket Teki Malang lebih meningkatkan keberadaan insentif non materiil bagi karyawannya dengan cara meningkatkan rasa aman pada jabatan, pengakuan terhadap hasil kerja, peluang promosi, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa pujian, piagam penghargaan yang dinilai cukup sesuai bila di terapkan dalam perusahaan. Insentif materiil perlu di

pertahankan dengan baik sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan yang ada sekarang terutama karyawan yang dirasa memiliki kinerja yang baik guna menghindari turn over, untuk memotivasi karyawan, di samping itu juga dapat di gunakan untuk menarik pegawai baru yang berkualitas.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrachman, EC,A.1991. *Ensiklopedia Ekonomi, Keuangan dan Perdagangan*. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi. Cetakan Keduabelas. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Bernandin, H,J. Dan H. Russel. 1993. *Human Resources Manajemen*. Mc. Grow Hill. Inc. USA
- Dharma, Agus. 1993. *Manajemen Personalialia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga
- Gomes. Candra, F. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hariandjo, Marihat., Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Harsono. 1990. *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan. Malayu SP. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : CV. Haji Masagung
- Hasan, Iqbal. 2002. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Kountur, Ronny.2004. *Metode Penelitian*. Jakarta. : CV. Teruna Gravica
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ke-5. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Manullang, M. 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Aksara Baru
- Mathias. Robert L dan Jakson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Terjemahan Sodeli, Jimmy. Edisi Pertama : Salemba Empat
- Ranupandojo. Heidjrachman dan Husnan, Suad.2000. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta : BPFE

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ke-1 Cetakan Ke-1. Jakarta: PT. Raja Cesafindo

Panggabean, Mutiara, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Sarwoto, Drs. 1997. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Cetakan Ke- I. Yogyakarta : STIE YKPN

Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi. 2002. *Metedologi Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES

Sukandarrumidi. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: UGM

Sugiono.2004. *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta

Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gramedia Utama. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta



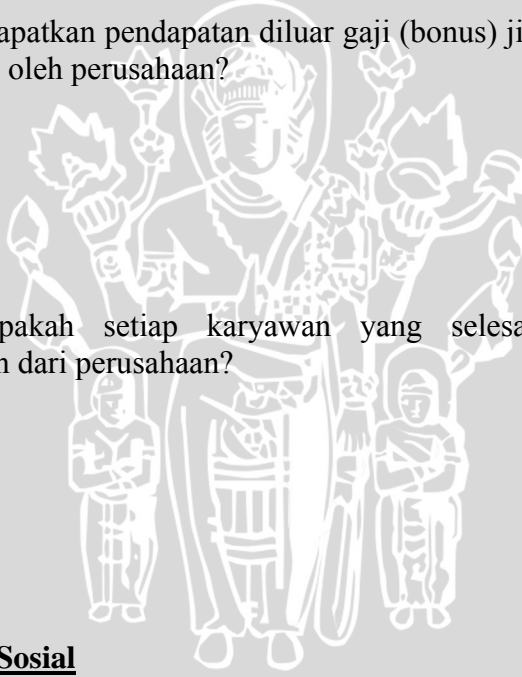
Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling benar dan sesuai menurut Bapak/Ibu/saudara.

Identitas karyawan :

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin : Pria/Wanita
Pendidikan Terakhir : SLTP/SLTA/Sarjana
Jabatan :

A. Pemberian Insentif Material**Dalam Bentuk Uang**

1. Apakah saudara mendapatkan pendapatan diluar gaji (bonus) jika bekerja melebihi waktu yang ditetapkan oleh perusahaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
 2. Menurut saudara, apakah setiap karyawan yang selesai masa kerjanya, mendapatkan pesangon dari perusahaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
- 

Dalam Bentuk Jaminan Sosial

3. Bila saudara sakit, apakah saudara memanfaatkan fasilitas tunjangan kesehatan yang disediakan perusahaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah

4. Menurut saudara, apakah santunan kematian yang diberikan perusahaan sesuai dengan Kesepakatan Kerja Bersama (Rp 1.000.000)?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
5. Bagaimana dengan pendapatan gaji yang diterima selama cuti sakit?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik

B. Pemberian Insentif Non Material

Penghargaan

1. Apakah saudara, mendapatkan piagam penghargaan dari pimpinan perusahaan atas prestasi kerja saudara?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
2. Menurut saudara, apakah setiap karyawan yang berprestasi mendapatkan pujian dari atasan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah

Suasana Kerja

3. Menurut saudara, bagaimana upaya perusahaan selama ini dalam menyediakan ruang kerja yang nyaman?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik

4. Apakah saudara tertantang dengan tugas, tanggung jawab yang lebih besar yang diberikan oleh perusahaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah

B. Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

Kuantitas

1. Apakah saudara dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah diberikan perusahaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
2. Apakah hasil kerja saudara saat ini lebih tinggi dari waktu sebelumnya?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah

Kualitas

3. Bagaimana mutu dari hasil kerja saudara, jika dibandingkan dengan standar perusahaan?
 - a. Jauh lebih baik
 - b. Lebih baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat kurang baik
4. Bagaimana mutu dari hasil kerja saudara jika dibandingkan dengan waktu sebelumnya?
 - a. Jauh lebih baik
 - b. Lebih baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat kurang baik

Ketepatan Waktu

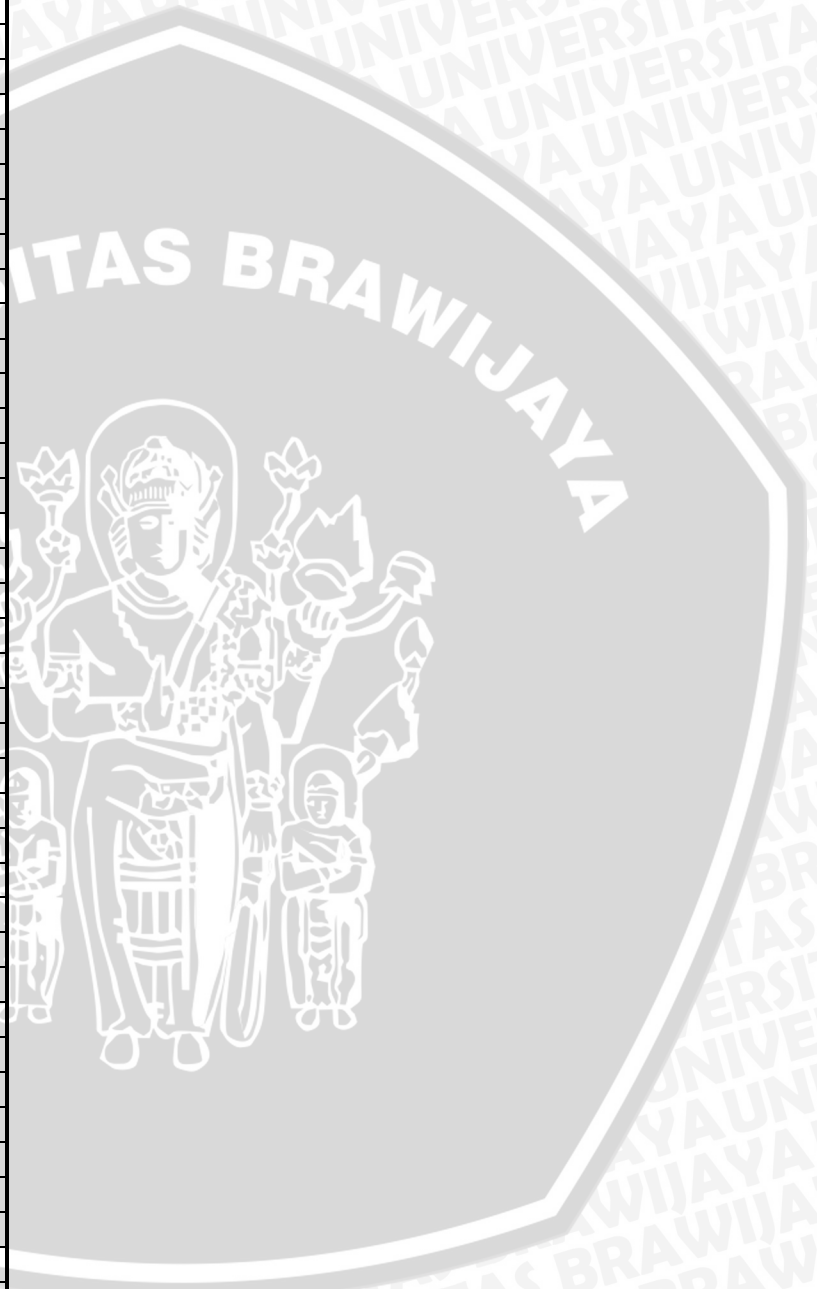
5. Apakah saudara datang sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
6. Apakah saudara pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
7. Dalam penyelesaian tugas, menurut saudara apakah waktu penyelesaiannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
8. Bagaimana waktu kerja yang saudara capai selama ini, jika dibandingkan dengan rekan kerja saudara?
 - a. Jauh lebih baik
 - b. Lebih baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Sangat kurang baik

Keandalan

9. Apakah saudara taat dengan setiap instruksi yang diberikan oleh atasan saudara?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
10. Apakah saudara memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan saudara?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah

Rekapitulasi Hasil Kuesioner

Resp.	INSENTIF MATERIAL (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
1	4	3	4	4	3	18
2	4	3	3	3	3	16
3	3	1	3	2	3	12
4	3	4	3	3	4	17
5	4	3	4	4	3	18
6	3	4	3	3	4	17
7	4	3	4	4	3	18
8	3	2	3	3	3	14
9	3	3	3	3	3	15
10	4	2	4	4	3	17
11	4	3	4	4	3	18
12	3	3	3	3	3	15
13	3	4	3	3	4	17
14	3	3	3	3	3	15
15	2	3	2	2	3	12
16	3	4	3	3	4	17
17	3	4	3	3	4	17
18	4	3	4	4	3	18
19	4	3	4	4	3	18
20	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	3	3	15
22	4	3	4	4	3	18
23	4	3	4	4	3	18
24	2	3	2	2	3	12
25	3	4	3	3	4	17
26	3	3	3	3	3	15
27	4	3	4	4	3	18
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	3	15
31	4	3	4	4	3	18
32	3	3	4	4	3	17
33	3	3	3	3	3	15
34	4	4	4	4	4	20
35	3	3	3	3	3	15
36	3	3	1	3	3	13
37	3	4	3	3	4	17
38	3	3	1	4	3	14
39	3	4	3	4	4	18
40	4	3	3	3	3	16
41	4	2	3	4	2	15
42	3	4	2	3	3	15
43	3	2	3	3	2	13
44	2	1	2	3	1	9
45	4	3	3	4	2	16
46	2	2	2	4	2	12
47	3	1	3	3	1	11
48	3	3	2	3	3	14
49	3	2	1	3	2	11



50	3	3	2	3	3	14
51	2	4	4	2	4	16
52	4	2	4	4	2	16

Resp	INSENTIF NON MATERIAL (X2)				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
1	4	4	3	4	15
2	3	3	3	4	13
3	4	4	4	4	16
4	2	2	2	2	8
5	4	2	4	4	14
6	2	3	2	3	10
7	3	2	2	4	11
8	2	3	2	2	9
9	1	1	1	1	4
10	4	2	4	4	14
11	3	3	3	3	12
12	4	4	4	4	16
13	2	2	2	2	8
14	4	2	4	4	14
15	2	3	2	3	10
16	2	3	2	3	10
17	2	2	2	2	8
18	4	4	4	4	16
19	4	2	4	2	12
20	2	2	2	2	8
21	3	3	3	3	12
22	2	2	2	2	8
23	3	2	3	3	11
24	3	2	3	3	11
25	4	2	4	4	14
26	1	1	1	1	4
27	3	2	3	2	10
28	2	2	2	2	8
29	2	1	2	1	6
30	4	3	4	4	15
31	3	3	3	4	13
32	2	4	3	4	13
33	2	2	2	2	8
34	4	2	4	4	14
35	3	4	2	3	12
36	3	2	3	4	12
37	2	3	2	2	9
38	2	4	1	1	8
39	4	2	4	4	14
40	3	3	3	3	12
41	4	2	4	2	12
42	2	2	2	2	8
43	3	2	2	2	9
44	2	3	3	3	11
45	2	2	2	2	8
46	4	3	3	4	14



47	4	2	4	2	12
48	3	2	3	3	11
49	4	4	3	4	15
50	3	3	3	3	12
51	2	2	2	2	8
52	2	3	2	2	9

Resp	KINERJA KARYAWAN										
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y
1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	29
4	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	26
5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
6	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	27
7	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
8	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	28
9	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	25
10	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
11	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	34
12	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
13	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	27
14	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	28
15	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22
16	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	28
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
18	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	34
19	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
20	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	29
21	2	4	3	3	1	3	3	2	3	3	27
22	1	4	4	4	2	3	4	4	4	2	32
23	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	35
24	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22
25	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	27
26	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	25
27	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	36
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
29	1	3	3	3	1	2	3	3	4	3	26
30	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
31	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	32
32	4	3	2	4	2	2	3	4	3	4	31
33	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	30
34	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	34
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
36	3	4	1	3	4	3	3	1	3	1	26
37	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
38	4	4	1	4	2	2	3	1	4	1	26
39	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	33
40	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	31
41	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	35
42	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	24
43	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	30

44	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22
45	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	33
46	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	28
47	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
48	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	25
49	2	3	1	3	1	4	3	4	3	1	25
50	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	25
51	3	2	4	2	4	2	2	4	2	4	29
52	2	4	3	3	4	2	4	3	4	3	32

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Total Y)	34.0385	5.20920	52
Insentif Material (Total X1)	16.2115	4.16492	52
Insentif Non Material (Total X2)	13.5000	3.14674	52

Correlations

		Kinerja Karyawan (Total Y)	Insentif Material (Total X1)	Insentif Non Material (Total X2)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Total Y)	1.000	.777	.762
	Insentif Material (Total X1)	.777	1.000	.874
	Insentif Non Material (Total X2)	.762	.874	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Total Y)	.	.000	.000
	Insentif Material (Total X1)	.000	.	.000
	Insentif Non Material (Total X2)	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan (Total Y)	52	52	52
	Insentif Material (Total X1)	52	52	52
	Insentif Non Material (Total X2)	52	52	52

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.795 ^a	.633	.618	3.22164	.633	42.170	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), Insentif Non Material (Total X2), Insentif Material (Total X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	875.355	2	437.677	42.170	.000 ^a
	Residual	508.568	49	10.379		
	Total	1383.923	51			

a. Predictors: (Constant), Insentif Non Material (Total X2), Insentif Material (Total X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Total Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	16.665	1.991		8.372	.000			
	Insentif Material (Total X1)	.588	.223	.470	2.631	.011	.777	.352	.228
	Insentif Non Material (Total X2)	.581	.296	.351	2.167	.015	.762	.271	.170

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Total Y)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Insentif Material (Total X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.576**	.826**	.217	.293*	.815**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.123	.035	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.576**	1	.657**	.193	.222	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.171	.114	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.826**	.657**	1	.126	.240	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.373	.086	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.217	.193	.126	1	.232	.558**
	Sig. (2-tailed)	.123	.171	.373	.	.098	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.293*	.222	.240	.232	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.035	.114	.086	.098	.	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Insentif Material (Total X1)	Pearson Correlation	.815**	.734**	.790**	.558**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Insentif Non Material (Total X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.443**	.224	.313*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.111	.024	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.443**	1	.314*	.147	.685**
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.023	.299	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.224	.314*	1	.266	.704**
	Sig. (2-tailed)	.111	.023	.	.056	.000
	N	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.313*	.147	.266	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.024	.299	.056	.	.000
	N	52	52	52	52	52
Insentif Non Material (Total X2)	Pearson Correlation	.677**	.685**	.704**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	52	52	52	52	52

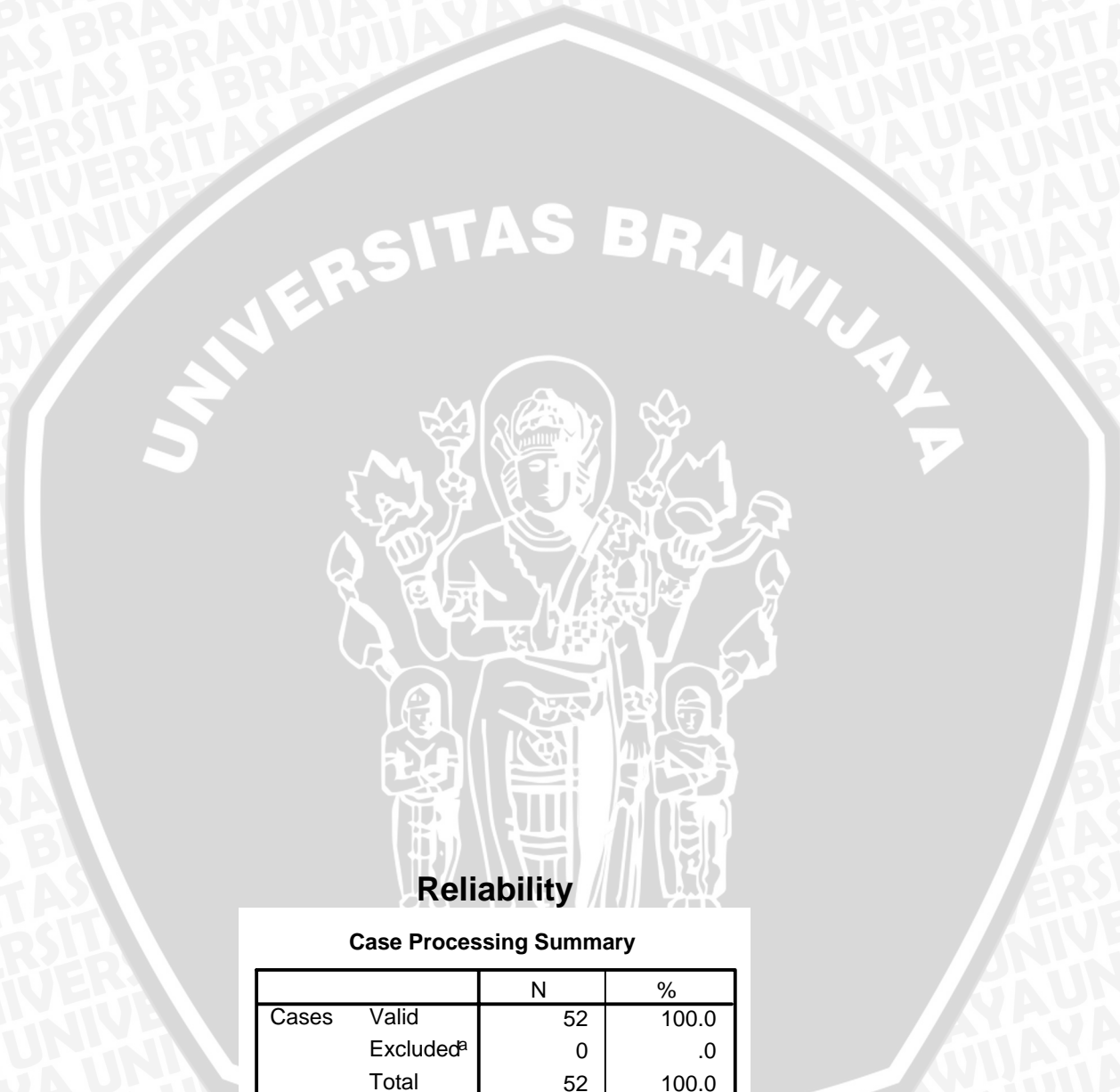
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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



Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Kinerja Karyawan (Total Y)
Y1.1	Pearson Correlation	1	.329*	.551**	.022	.253	.081	.364**	.247	.222	.065	.623**
	Sig. (2-tailed)	.	.017	.000	.879	.071	.568	.008	.077	.113	.647	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y1.2	Pearson Correlation	.329*	1	.185	-.127	.195	-.074	.117	.099	.823**	-.058	.574**
	Sig. (2-tailed)	.017	.	.190	.371	.166	.600	.407	.484	.000	.684	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y1.3	Pearson Correlation	.551**	.185	1	-.010	-.003	-.009	.485**	.466**	.247	.212	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.190	.	.945	.982	.948	.000	.000	.078	.131	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y1.4	Pearson Correlation	.022	-.127	-.010	1	-.019	.898**	.271	-.118	-.026	.413**	.413**
	Sig. (2-tailed)	.879	.371	.945	.	.893	.000	.052	.407	.855	.002	.002
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y1.5	Pearson Correlation	.253	.195	-.003	-.019	1	.000	.149	.103	.106	-.128	.348*
	Sig. (2-tailed)	.071	.166	.982	.893	.	1.000	.291	.469	.455	.368	.011
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y1.6	Pearson Correlation	.081	-.074	-.009	.898**	.000	1	.233	-.155	-.008	.409**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.568	.600	.948	.000	1.000	.	.096	.274	.954	.003	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y1.7	Pearson Correlation	.364**	.117	.485**	.271	.149	.233	1	.383**	.169	.199	.638**
	Sig. (2-tailed)	.008	.407	.000	.052	.291	.096	.	.005	.232	.158	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.2885	1.12610	52
X1.2	3.0577	1.09210	52
X1.3	3.1154	1.16575	52
X1.4	3.2115	1.43262	52
X1.5	3.5385	1.24399	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12.9231	10.974	.684	.586
X1.2	13.1538	11.858	.571	.633
X1.3	13.0962	11.030	.640	.601
X1.4	13.0000	12.745	.249	.772
X1.5	12.6731	12.852	.330	.724



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.1731	.94394	52
X2.2	3.4038	1.14206	52
X2.3	3.4231	1.31874	52
X2.4	3.5000	1.22874	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	10.3269	6.773	.455	.492
X2.2	10.0962	6.285	.404	.512
X2.3	10.0769	5.798	.372	.541
X2.4	10.0000	6.392	.322	.577



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3.3462	.96781	52
Y1.2	3.4231	1.31874	52
Y1.3	3.1731	1.06128	52
Y1.4	3.5000	.93934	52
Y1.5	3.5769	1.09089	52
Y1.6	3.5000	1.00000	52
Y1.7	3.0769	.92559	52
Y1.8	3.7308	.88817	52
Y1.9	3.0962	1.20879	52
Y1.10	3.6154	.91080	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	30.6923	21.786	.488	.615
Y1.2	30.6154	20.986	.365	.639
Y1.3	30.8654	21.531	.455	.619
Y1.4	30.5385	23.979	.247	.659
Y1.5	30.4615	24.371	.146	.681
Y1.6	30.5385	23.626	.258	.658
Y1.7	30.9615	21.842	.513	.612
Y1.8	30.3077	24.374	.225	.662
Y1.9	30.9423	20.957	.426	.623
Y1.10	30.4231	24.445	.207	.666

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	11.5	11.5	11.5
	2.00	1	1.9	1.9	13.5
	3.00	25	48.1	48.1	61.5
	4.00	12	23.1	23.1	84.6
	5.00	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	13.5	13.5	13.5
	2.00	3	5.8	5.8	19.2
	3.00	27	51.9	51.9	71.2
	4.00	10	19.2	19.2	90.4
	5.00	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	15.4	15.4	15.4
	2.00	3	5.8	5.8	21.2
	3.00	21	40.4	40.4	61.5
	4.00	15	28.8	28.8	90.4
	5.00	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	19.2	19.2	19.2
	2.00	9	17.3	17.3	36.5
	3.00	2	3.8	3.8	40.4
	4.00	22	42.3	42.3	82.7
	5.00	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.8	5.8	5.8
	2.00	9	17.3	17.3	23.1
	3.00	12	23.1	23.1	46.2
	4.00	13	25.0	25.0	71.2
	5.00	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Insentif Material (Total X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7.00	1	1.9	1.9	1.9
	9.00	2	3.8	3.8	5.8
	10.00	2	3.8	3.8	9.6
	11.00	1	1.9	1.9	11.5
	12.00	5	9.6	9.6	21.2
	13.00	7	13.5	13.5	34.6
	14.00	1	1.9	1.9	36.5
	15.00	2	3.8	3.8	40.4
	16.00	4	7.7	7.7	48.1
	17.00	5	9.6	9.6	57.7
	18.00	5	9.6	9.6	67.3
	19.00	5	9.6	9.6	76.9
	20.00	5	9.6	9.6	86.5
	21.00	2	3.8	3.8	90.4
	22.00	1	1.9	1.9	92.3
	23.00	2	3.8	3.8	96.2
	24.00	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.8	3.8	3.8
	2.00	7	13.5	13.5	17.3
	3.00	29	55.8	55.8	73.1
	4.00	8	15.4	15.4	88.5
	5.00	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.8	5.8	5.8
	2.00	8	15.4	15.4	21.2
	3.00	16	30.8	30.8	51.9
	4.00	15	28.8	28.8	80.8
	5.00	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	9.6	9.6	9.6
	2.00	11	21.2	21.2	30.8
	3.00	5	9.6	9.6	40.4
	4.00	19	36.5	36.5	76.9
	5.00	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.8	3.8	3.8
	2.00	11	21.2	21.2	25.0
	3.00	13	25.0	25.0	50.0
	4.00	11	21.2	21.2	71.2
	5.00	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Insentif Non Material (Total X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	1.9	1.9	1.9
	8.00	3	5.8	5.8	7.7
	9.00	3	5.8	5.8	13.5
	10.00	4	7.7	7.7	21.2
	11.00	1	1.9	1.9	23.1
	12.00	6	11.5	11.5	34.6
	13.00	8	15.4	15.4	50.0
	14.00	4	7.7	7.7	57.7
	15.00	6	11.5	11.5	69.2
	16.00	7	13.5	13.5	82.7
	17.00	3	5.8	5.8	88.5
	18.00	5	9.6	9.6	98.1
	19.00	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.8	5.8	5.8
	2.00	2	3.8	3.8	9.6
	3.00	28	53.8	53.8	63.5
	4.00	12	23.1	23.1	86.5
	5.00	7	13.5	13.5	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	9.6	9.6	9.6
	2.00	11	21.2	21.2	30.8
	3.00	5	9.6	9.6	40.4
	4.00	19	36.5	36.5	76.9
	5.00	12	23.1	23.1	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	9.6	9.6	9.6
	2.00	5	9.6	9.6	19.2
	3.00	23	44.2	44.2	63.5
	4.00	14	26.9	26.9	90.4
	5.00	5	9.6	9.6	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	7	13.5	13.5	15.4
	3.00	15	28.8	28.8	44.2
	4.00	23	44.2	44.2	88.5
	5.00	6	11.5	11.5	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	19.2	19.2	19.2
	3.00	16	30.8	30.8	50.0
	4.00	12	23.1	23.1	73.1
	5.00	14	26.9	26.9	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.8	3.8	3.8
	2.00	7	13.5	13.5	17.3
	3.00	12	23.1	23.1	40.4
	4.00	25	48.1	48.1	88.5
	5.00	6	11.5	11.5	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.8	3.8	3.8
	2.00	9	17.3	17.3	21.2
	3.00	29	55.8	55.8	76.9
	4.00	7	13.5	13.5	90.4
	5.00	5	9.6	9.6	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.7	7.7	7.7
	3.00	17	32.7	32.7	40.4
	4.00	20	38.5	38.5	78.8
	5.00	11	21.2	21.2	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	9.6	9.6	9.6
	2.00	13	25.0	25.0	34.6
	3.00	13	25.0	25.0	59.6
	4.00	14	26.9	26.9	86.5
	5.00	7	13.5	13.5	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	11.5	11.5	11.5
	3.00	17	32.7	32.7	44.2
	4.00	20	38.5	38.5	82.7
	5.00	9	17.3	17.3	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan (Total Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21.00	1	1.9	1.9	1.9
24.00	1	1.9	1.9	3.8
25.00	3	5.8	5.8	9.6
26.00	1	1.9	1.9	11.5
27.00	1	1.9	1.9	13.5
29.00	2	3.8	3.8	17.3
30.00	2	3.8	3.8	21.2
31.00	5	9.6	9.6	30.8
32.00	1	1.9	1.9	32.7
33.00	4	7.7	7.7	40.4
34.00	4	7.7	7.7	48.1
35.00	4	7.7	7.7	55.8
36.00	8	15.4	15.4	71.2
37.00	5	9.6	9.6	80.8
38.00	1	1.9	1.9	82.7
39.00	2	3.8	3.8	86.5
41.00	3	5.8	5.8	92.3
42.00	2	3.8	3.8	96.2
43.00	1	1.9	1.9	98.1
45.00	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

CURRICULUM VITAE

Nama : HAVID IMAM WAHYUDI
 Nomor Induk Mahasiswa : 0210323070
 Tempat dan Tanggal lahir : Ponorogo, 25 Mei1982
 Alamat Asal : Perumahan Singosaran Kpr Btn Block C-29 Jenangan Ponorogo Jawa-Timur
 Telepon : 0352 461520
 Alamat Malang : Jl. Remujung 54 D Malang Jawa Timur
 Telepon : 0341 481583
 HP : 081 333 100 202
 Email : havid_wahyudi@yahoo.com
 Pendidikan : 1). 1988 – 1990 TK Bustanul Arifin Aisiyah Bangunsari Ponorogo
 2). 1990 – 1996 SD Muhammadiyah 1 Ponorogo
 3). 1996 – 1999 SLTP Negeri 06 Ponorogo
 4). 1999 – 2002 SMU Negeri 02Ponorogo
 5). 2002 – 2007 Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Publikasi-Publikasi/
Karya Tulis

- :1). Laporan Praktik Kerja Nyata (PKN)
Pelaksanaan Penarikan Tenaga Kerja Pada PT. Asuransi Jiwasraya
(Persero)
- 2). Skripsi
Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada
CV Suket Teki Malang

