

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI
KERJA**

(Studi pada Karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**RULI SEPTARIA
NIM. 0410323119**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
MALANG
2008**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (studi pada karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana. Oleh karena itu, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suhadak, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Kusdi, DEA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Drs. Rustam Hidayat, M.Si sebagai Sekjur Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Bapak Drs. M. Al Musadieg, M.B.A, selaku Dosen Pembimbing I atas kesabaran dan arahan yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. M.Djudi Mukzam, MSi., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Administrasi atas didikan selama kuliah hingga penulis bisa menyelesaikan kuliah.
7. Bapak Hasan selaku HRD Manager PT. Hero Sakti Motor Malang yang telah membantu dalam penelitian guna penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh karyawan dan staff PT. Hero Sakti Motor Malang
9. Ayah, Ibu dan saudara-saudaraku yang senantiasa mendoakan dan membantu penulis mencapai yang terbaik.
10. Alex, Pipit, Farah, Ibad, Hilda, Cholis, teman-teman Kelas C Administrasi Bisnis 2004 yang telah memberikan bantuan dan dorongan.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan kemampuan penulis. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharap kritik dan saran. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.



DAFTAR ISI

MOTTO	i
RINGKASAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Kontribusi Penelitian	3
E. Sistematika Pembahasan	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	5
A. Kompensasi	5
1. Pengertian Kompensasi	5
2. Komponen Kompensasi	5
3. Tujuan Kompensasi	6
B. Insentif.....	9
1. Pengertian Insentif.....	9
2. Tujuan Insentif	10
3. Jenis-jenis Insentif	11
4. Program Insentif yang Efektif	14
C. Prestasi Kerja	15
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	15
2. Pengukuran Prestasi Kerja.....	16
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	16
D. Keterkaitan Insentif dan Prestasi Kerja	17
E. Model Konsep dan Model Hipotesis Penelitian.....	18
1. Model Konsep	18
2. Model Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Jenis Penelitian.....	20
B. Lokasi Penelitian.....	20
C. Konsep, Variabel dan Pengukurannya	21
1. Konsep	21
2. Variabel.....	21
3. Skala Pengukuran	23
D. Populasi dan Sampel.....	24
1. Populasi.....	24
2. Sampel.....	24
E. Pengumpulan Data	25



1. Jenis Data.....	25
2. Teknik Pengumpulan Data.....	25
3. Instrumen Penelitian.....	26
F. Pengujian Instrumen.....	27
1. Uji Validitas.....	27
2. Uji Reliabilitas.....	27
3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	28
G. Metode Analisis Data.....	30
1. Analisis Deskriptif	30
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	31
3. Pengujian Hipotesis	31
a. Uji F	31
b. Uji t.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
A. Gambaran Umum Perusahaan	34
1. Sejarah Singkat PT. Hero Sakti Motor	34
2. Tujuan Berdirinya PT. Hero Sakti Motor	34
3. Aktivitas PT. Hero Sakti Motor	35
4. Wilayah Kerja	36
5. Struktur Organisasi	36
6. Jam Kerja dan Hari Kerja	40
7. Program Pemberian Insentif	41
B. Gambaran Umum Responden	42
1. Jenis Kelamin Responden	42
2. Umur Responden	42
3. Tingkat Pendidikan Responden	43
4. Masa Kerja Responden	43
C. Analisis dan Interpretasi.....	44
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	44
a. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Finansial (X_1)..	44
b. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Non Finansial (X_2).....	45
c. Ditribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y).....	47
2. Analisis Inferensial	49
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
b. Hasil Pengujian Hipotesis.....	51
D. Pembahasan	53
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan	56
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR LAMPIRAN

No	Keterangan	Hal
1.	Lampiran 1 Struktur Organisasi PT. Hero Sakti Motor Malang	59
2.	Lampiran 2 Kuesioner	60
3.	Lampiran 3 Rekapitulasi Data Hasil Kuesioner	63
4.	Lampiran 4 Statistik Deskriptif	65
5.	Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas	71
6.	Lampiran 6 Hasil Regresi	76
7.	Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian	77
8.	Lampiran 8 Curriculum Vitae	78

RINGKASAN

Ruli Septaria, 2007, **Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja** (Studi pada Karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang), Drs. M. Al Musadieq, M.B.A, Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si, 57 Halaman + x

Penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja” yang dilakukan terhadap karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel insentif finansial dan insentif non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. PT. Hero Sakti Motor menerapkan insentif sebagai salah satu tambahan balas jasa kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Latar belakang dari penelitian ini adalah bagaimana dengan adanya pemberian insentif prestasi kerja karyawan akan meningkat. Prestasi kerja karyawan sangat penting, karena dengan adanya prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui gambaran dan signifikansi pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Teori yang dikemukakan meliputi pengertian kompensasi, komponen kompensasi, tujuan kompensasi, pengertian insentif, tujuan insentif, jenis-jenis insentif, program insentif yang efektif, pengertian prestasi kerja, pengukuran prestasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja serta teori yang menjelaskan pengaruh insentif terhadap prestasi kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *explanatory research* yang dilakukan pada 38 karyawan bagian marketing PT. Hero Sakti Motor Malang sebagai sampel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS 15.00 for Windows*.

Dari hasil pengolahan data menggunakan *SPSS* diperoleh hasil bahwa variabel insentif finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan yang berarti bahwa dengan semakin meningkatnya jumlah pemberian insentif finansial maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel insentif non finansial memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan yang berarti bahwa dengan meningkatnya insentif non finansial yang diterima oleh karyawan maka prestasi kerja juga akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya, untuk variabel insentif finansial mempunyai koefisien regresi sebesar 0,834. Sedangkan koefisien regresi untuk variabel insentif non finansial sebesar 0, 619. Dari hasil pengolahan data disimpulkan bahwa variabel insentif finansial dan insentif non finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 9.512 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,275.

Saran yang diajukan untuk meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan adalah perusahaan hendaknya lebih memperhatikan insentif finansial dan insentif non finansial karena pemberian insentif terbukti dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan sehingga aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan tidak mengalami hambatan.



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi, dunia usaha telah berkembang dengan pesat yang ditandai dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru sehingga mengakibatkan atmosfer persaingan antar perusahaan akan menjadi semakin ketat. Salah satu syarat suatu perusahaan dapat bertahan dan memenangkan persaingan adalah dengan melaksanakan proses produksi secara lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan pesaingnya.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi dan professional sehingga karyawan akan selalu tanggap dengan kebutuhan perusahaan.

Melihat pentingnya kedudukan sumberdaya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberi perhatian yang lebih melalui kebijaksanaan-kebijaksanaan yang diambil. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan yang mereka miliki kepada perusahaan demi kelancaran proses produksi dan jalannya perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sasaran serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumberdaya manusia secara tepat.

Kompensasi menurut Hariandja (2005:244), merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, insentif dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan sebagainya. Kompensasi dalam suatu

perusahaan merupakan masalah yang sangat kompleks dan penting bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang rasional namun demikian faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan.

Bagi karyawan, kompensasi menjadi suatu ukuran nilai karya mereka baik di antara para karyawan itu sendiri, keluarga maupun masyarakat. Pendapatan yang diperoleh karyawan menunjukkan status, martabat dan harga dari karyawan tersebut. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumberdaya manusia yang ada. Perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi secara tepat pada karyawannya, kemungkinan perusahaan tersebut lambat laun akan kehilangan sumberdaya manusia berkompentensi tinggi yang telah dimilikinya.

Departemen sumberdaya manusia merancang dan mengadministrasikan kebijakan insentif sebagai salah satu bagian dari kompensasi yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Sarwoto (1991:144) pengertian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Insentif akan menjadi suatu cara yang paling tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan jika perusahaan mampu menerapkan sistem insentif secara tepat.

Tujuan insentif dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang tercermin dari prestasi kerjanya (Siagian, 2003:258). Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial dan insentif non finansial. Karyawan akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi jika pemberian insentif dilakukan secara adil, layak dan memadai.

PT. Hero Sakti Motor Malang sebagai salah satu *dealer* resmi Suzuki di Malang menerapkan insentif sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penerapan insentif pada PT. Hero Sakti Malang digunakan sebagai pelengkap dari sistem kompensasi yang ada.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, terdapat keterkaitan antara pemberian insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan di sebuah

perusahaan. Oleh karena itu, dalam skripsi ini penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan yang berjudul : **“Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja.”**

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah gambaran insentif finansial, insentif non finansial dan prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang?
2. Bagaimanakah pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang?
3. Bagaimanakah pengaruh insentif finansial dan non finansial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menggambarkan insentif finansial, insentif non finansial dan prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang.
2. Menjelaskan pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang.
3. Menjelaskan pengaruh insentif finansial dan non finansial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian yang dilakukan mengenai insentif dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja mempunyai beberapa kontribusi antara lain:

1. Kegunaan Praktis
 - a. Dapat diketahui bagaimana variabel insentif finansial dan insentif finansial mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
 - b. Memperoleh saran dan ide yang berasal dari pihak luar perusahaan yang bersifat membangun.
 - c. Mengetahui tata cara penelitian ilmiah dari pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan laporan penelitian.

2. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi ilmiah bagi kalangan akademik dan pengetahuan tambahan bagi peneliti.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan keseluruhan penelitian ini sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini mengemukakan latar belakang penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan dalam penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini mengemukakan dan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sebagai dasar dalam penulisan skripsi.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini mengemukakan tentang jenis penelitian, variabel yang diteliti dan metode pengumpulan data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari penyajian data, analisis dan interpretasi data.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan akhir dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang sekiranya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas perusahaan. Pengertian kompensasi menurut Simamora (2004:540): “Merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan”. Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Senada dengan Simamora, Handoko (2000:155): “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

“Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan dan uang cuti”, Hariandja (2000:244).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang mereka berikan terhadap perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya.

2. Komponen Kompensasi

Komponen kompensasi menurut Dessler (1995:175) ada 3 yaitu:

- Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus.
- Pembayaran tidak langsung, seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan.
- Ganjaran non finansial yaitu ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas dan kantor yang lebih bergengsi.

Komponen-komponen kompensasi menurut Simamora (2004:442):

“Secara kasar dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja”.

Menurut Rivai (2004:360-362) komponen-komponen kompensasi adalah:

- a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- b. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- c. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).
- d. Kompensasi tidak langsung
Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan dan uang pensiun.

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Rivai (2004:359) perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawannya bertujuan:

- a. Memperoleh SDM (Sumberdaya Manusia) yang berkualitas
Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

- b. Mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- c. Menjamin keadilan
Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan bayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku masa depan.
- e. Mengendalikan biaya
Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa adanya manajemen kompensasi yang efektif maka akan mengakibatkan pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.
- f. Mengikuti aturan hukum
Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- g. Memfasilitasi pengertian
Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumberdaya manusia, manajer operasi dan para karyawan.
- h. Meningkatkan efisiensi administrasi
Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumberdaya manusia optimal.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2000:121), adalah sebagai berikut:

- a. Menarik pelamar yang potensial
Dalam hubungannya dengan upaya *recruitment* dan seleksi perusahaan, program kompensasi total dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat, pada waktu yang tepat dan pekerjaan yang tepat.
- b. Mempertahankan karyawan yang baik
Jika program kompensasi total dirasakan tidak adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (karyawan yang ingin dipertahankan perusahaan) mungkin akan keluar.

- c. Meraih keunggulan kompetitif
Kompensasi total bisa menjadi biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis. Untuk meraih keunggulan kompetitif, suatu perusahaan akan memilih menggunakan sistem komputer sebagai pengganti tenaga kerja atau pindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.
- d. Meningkatkan produktivitas
Imbalan non moneter mungkin bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan namun desain sistem moneter telah terbukti berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja. Selain itu, karena perbedaan-perbedaan dan preferensi individu, suatu perusahaan harus menentukan bauran yang tepat antara imbalan moneter dan imbalan non moneter.
- e. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum
Beberapa aturan hukum yang relavan dengan kompensasi total. Perusahaan harus sadar akan hal ini dan menghindari penyimpangan terhadap peraturan-peraturan ini dalam program pembayarannya.
- f. Memudahkan sasaran strategis
Suatu perusahaan mungkin ingin menciptakan budaya yang menguntungkan dan kompetitif atau mungkin ingin menjadi tempat kerja.

Menurut Handoko (2000:156) tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*.
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Karena para perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
- c. Menjamin keadilan.
Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

- e. Mengendalikan biaya-biaya.
Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.
- f. Mematuhi peraturan-peraturan legal.
Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual (Dessler, 1997:150). Menurut Mathis dan Jackson (2002:165): "Insentif merupakan upaya untuk mengaitkan imbalan yang nyata yang diberikan kepada karyawan untuk kinerja yang melampaui harapan". Dalam kaitannya dengan karyawan, menurut Sarwoto (1991:144): "Insentif merupakan sarana motivasi yang dapat diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi".

Hariandja (2002:265) memberikan pengertian insentif dengan mengatakan bahwa:

"Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal".

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Tujuan Insentif

Menurut Nawawi (2003:373) tujuan insentif pada dasarnya adalah:

- a. Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa (*merit system*) sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggungjawabnya.
- b. Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.

Tujuan pemberian insentif menurut Schuler (1996:141), adalah:

- a. Mencapai sasaran strategis
Perusahaan yang menggunakan sistem insentif sebagai salah satu jenis bayaran yang ditawarkan kepada karyawan berusaha untuk menumbuhkan inisiatif strategis.
- b. Menegakkan norma-norma perusahaan
Perusahaan menggunakan insentif untuk menetapkan norma-norma yang berkaitan dengan pemberian nilai yang beragam terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan.
- c. Memotivasi kinerja
Pemberian insentif terhadap karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
- d. Menyadari kontribusi perbedaan
Melalui insentif akan diketahui karyawan yang memiliki kontribusi yang tinggi, rata-rata dan rendah terhadap perusahaan.

Menurut Handoko (1996:176): " Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar".

Dari pengertian tersebut, maka dapat dilihat tujuan insentif dari dua sisi berikut ini:

- a. Sisi perusahaan
Penerapan sistem insentif dapat meningkatkan produktivitas karena mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan lebih bersemangat lagi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu

juga untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

b. Sisi karyawan

Dengan penerapan sistem insentif yang tepat dapat mendorong karyawan agar terus melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karena dengan penerapan sistem insentif tersebut, karyawan merasa mendapat perhatian, penghargaan, dan merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini dapat membangun semangat kerja yang tinggi sehingga prestasi kerja dapat diraihinya.

3. Jenis-jenis Insentif

Ada beberapa pendapat mengenai insentif. Abdulrachman (1991: 483) membedakan insentif menjadi:

- a. Insentif Finansial, adalah suatu insentif yang diberikan kepada seorang pegawai atau orang lain dalam bentuk uang.
- b. Insentif Non-Finansial, adalah suatu insentif dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi, atau kemuliaan yang lebih besar, hadiah-hadiah atau anugrah lainnya tidak dalam bentuk uang.

Sedangkan menurut Hasibuan (1997:201), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Insentif material / finansial
Insentif material/finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.
- b. Insentif non material / non finansial
Insentif non material/non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.
- c. Insentif sosial
Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Peterson dan Plowman dalam Manullang (1982:141) menyatakan bahwa tipe insentif meliputi:

- a. *Financial incentive*: meliputi upah dan gaji yang pantas, memperoleh bagian keuntungan dari pengusaha dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.
- b. *Non financial incentive*
 - 1) Keadaan kerja yang memuaskan yang meliputi tempat kerja, jam kerja dan teman kerja.
 - 2) Sikap pimpinan terhadap masing-masing pegawai seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan-hiburan dan hubungan dengan atasan.
 - 3) *Social incentive*; adalah sikap dan keadaan tingkah laku anggota organisasi lainnya terhadap si pegawai yang bersangkutan.

Menurut Sarwoto (1991:156), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan:

a. Insentif Material

1). Insentif dalam bentuk uang:

- a) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
- b) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- c) *Profit Share*, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- d) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
 - (1) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
 - (2) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

2). Insentif dalam bentuk jaminan sosial:

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- a) Pembuatan rumah dinas
- b) Pengobatan secara cuma-cuma
- c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- d) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- e) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- f) Pemberian piagam penghargaan
- g) Biaya pindah
- h) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
- i) Dan lain-lain

b. Insentif Non Material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- 1) Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- 2) Pemberian tanda jasa atau medali
- 3) Pemberian piagam penghargaan
- 4) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- 5) Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- 6) Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)
- 7) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya)
- 8) Dan lain-lain

Siagian (2001:268) menggolongkan insentif menjadi 2 kelompok utama, yaitu:

a. Insentif individual:

- 1) *Piecework*: digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan jalan memberikan insentif berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.
- 2) Bonus: diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi baku yang terlampaui.
- 3) Komisi, ada 2 bentuk:
 - a) Para karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas.
 - b) Karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.
- 4) Kurva kematangan: suatu kurva yang menunjukkan tingkat prestasi kerja para karyawan.

- 5) Insentif bagi eksekutif: jenis insentif yang diperuntukkan bagi para manajer atau eksekutif sesuai dengan tingkat prestasi organisasi.
- b. Insentif kelompok:
 - 1) Insentif produksi: karyawan secara kelompok didorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan iming-iming bahwa jika kelompok kerja mampu melampaui target produksi normal, maka mereka akan diberikan bonus.
 - 2) Bagi keuntungan: organisasi membagikan keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada para pekerjanya. Manfaat yang diperoleh dari sistem bagi keuntungan adalah:
 - 3) Para karyawan terdorong bekerja secara produktif karena apabila produktivitasnya kerja mereka berakibat pada keuntungan perusahaan, mereka akan memperoleh penghasilan tambahan.
 - 4) Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikutsertakan secara langsung dalam menikmati keberhasilan perusahaan meraih keuntungan.
 - 5) Pengurangan biaya: organisasi mendorong para anggotanya untuk mencari dan menemukan cara-cara yang dapat digunakan untuk menghemat berbagai jenis biaya yang dikeluarkan.

Pembagian insentif menurut Dessler (1997:141), terdiri dari 2 kelompok, yaitu:

- a. Insentif individual, yaitu insentif yang memberikan pemasukan lebih dan gaji di atas gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi satu standar kinerja individual secara spesifik.
- b. Insentif kelompok, yaitu insentif yang memberi upah lebih dan di atas gaji pokok kepada semua anggota kelompok ketika kelompok atau tim secara kolektif mencapai satu standar yang khusus untuk kinerja, produktivitas, atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya.

4. Program Insentif yang Efektif

Terdapat beberapa pedoman untuk mengembangkan insentif yang efektif, sebagaimana yang dikatakan oleh Hariandja (2002:271) sebagai berikut:

- a. Bila *output* sulit dibedakan dan diukur, gaji atau upah langsung lebih tepat.
- b. Bila karyawan tidak dapat mengontrol kuantitas keluaran, upah berdasarkan waktu lebih tepat.
- c. Bila penundaan dalam kerja sering terjadi dan di luar kontrol karyawan, tidak praktis untuk mengaitkan upah kerja dengan *output* mereka.
- d. Umumnya insentif dikaitkan dengan kuantitas, bukan mutu barang. Bila mutu merupakan hal yang sangat penting, upah berdasarkan waktu lebih tepat.

- e. Menerapkan insentif menuntut investasi dalam perekayasaan industrial, analisis metode, dan perhitungan biaya per unit.

Sedangkan Dessler (1997:159) menjelaskan bahwa insentif akan efektif apabila:

- a. Unit-unit keluaran dapat diukur.
- b. Ada hubungan yang jelas antara usaha karyawan dan kuantitas *output*.
- c. Pekerjaan dibakukan, aliran kerja teratur, atau jika mutu itu penting, mudah diukur dan dikontrol.
- d. Mutu kurang penting dibandingkan dengan kuantitas, atau bila mutu itu penting, dapat dengan mudah diukur atau dikontrol.
- e. Kondisi kompetitif menuntut bahwa biaya tenaga kerja unit diketahui dan tepat.

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2000:93): "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Pengertian lain tentang prestasi disebutkan oleh Dharma (1993:1): "Prestasi kerja yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang".

Sedangkan Komaruddin (1990:33) menyatakan bahwa:

1. Prestasi mengandung sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Secara umum prestasi mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, ketrampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

2. Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Dharma (2003:355), untuk lebih menjamin keberhasilan dalam pengukuran prestasi kerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur prestasi kerja. Adapun standar tersebut adalah:

a. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas hasil kerja

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Jadi dalam penelitian ini pengukuran kerja yang digunakan adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Untuk mencapai suatu prestasi kerja, ada berbagai macam faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (1997:97): "Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, ketrampilan dan kesungguhan karyawan". Hariandja (2002:246) menerangkan bahwa: "Insentif merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada dan meningkatkan produktivitas organisasi".

Dari pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi untuk mencapai suatu prestasi kerja meliputi kesungguhan karyawan dalam bekerja, kecakapan, pengalaman serta ketrampilan yang dimiliki sehingga kualitas kerja dapat diperoleh secara optimal.

D. Keterkaitan Insentif dengan Prestasi Kerja Karyawan

Insentif, baik insentif finansial maupun insentif non finansial, mempunyai hubungan yang sangat erat dengan prestasi kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat, 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 telah ditentukan.

Hariandja (2002:246) menerangkan bahwa: "Insentif merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas organisasi". Menurut yang dikemukakan oleh Panggabean (2002:88) bahwa: "Pemberian insentif bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka karyawan akan merasakan ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang dapat mempengaruhi pegawai".

Insentif yang bervariasi baik yang bersifat finansial maupun non finansial sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Insentif dapat memberikan rangsangan bagi karyawan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Siagian (2001:271) bahwa: "Sistem Insentif sering dipandang menarik untuk meningkatkan prestasi kerja".

Dari kajian teoritis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui insentif organisasi mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dengan jalan memberikan perangsang yang bisa berupa bonus atau komisi, sehingga mendorong karyawan untuk berprestasi. Sedangkan bagi karyawan mereka merasa mendapat perhatian, penghargaan dan merasa dibutuhkan oleh perusahaan.

E. Model Konsep dan Model Hipotesis

Arikunto (1998:67) mengemukakan, "Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul". Suatu hipotesis dikatakan jawaban sementara karena disusunnya hanya berdasarkan teori yang relevan saja, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari hasil pengumpulan data. Sugiyono (2005:71) mengemukakan, "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan". Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dan tinjauan teoritis mengenai pengaruh insentif terhadap prestasi kerja, maka digunakan dua model hipotesis untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

1. Model Konsepsi

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pengaruh insentif terhadap prestasi kerja, maka penelitian bisa digambarkan dalam suatu model konsep.

Gambar 1

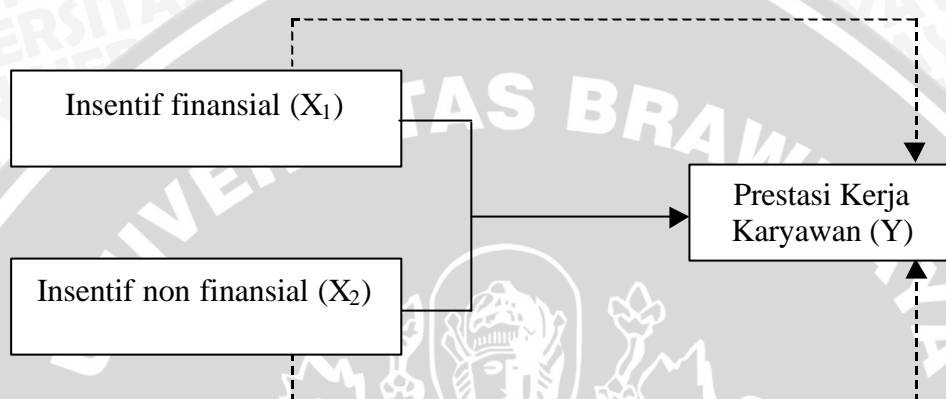
Model Konsep



2. Model Hipotesis

Berdasarkan model konsep maka model hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:

Gambar 2
Model Hipotesis



Keterangan:

-----> = Pengaruh variabel X₁ dan variabel X₂ secara parsial terhadap variabel Y

————> = Pengaruh variabel X₁ dan variabel X₂ secara simultan terhadap variabel Y

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah insentif finansial (X₁) dan insentif non finansial (X₂) sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan model konsep dan hipotesis di atas, maka rumusan hipotesis penelitian yang dapat diajukan adalah:

- Diduga ada pengaruh yang signifikan dari insentif finansial (X₁) dan insentif non finansial (X₂) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Hero Sakti Motor Malang.
- Diduga ada pengaruh signifikan dari insentif finansial (X₁) dan insentif non finansial (X₂) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Hero Sakti Motor Malang.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Obyek dan tujuan dari suatu penelitian akan menentukan jenis penelitian yang dipergunakan. Berdasarkan obyek dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan eksplanatori atau penelitian penjelasan (*explanatori research*), karena memberikan gambaran tentang variabel penelitian dan menjelaskan pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dijelaskan oleh Singarimbun dan Effendi (1995:5), apabila untuk data yang sama, peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatori research*). Dalam penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Hero Sakti Motor Malang yang beralamatkan di Jalan Letjend S. Parman No.91 Malang. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut menerapkan insentif sebagai tambahan balas jasa dan memiliki data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai insentif finansial dan insentif non

finansial yang dipergunakan perusahaan sebagai suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

C. Konsep, Variabel dan Pengukurannya

1. Konsep

20

Sebuah penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang hendak diteliti, karena melalui konsep akan dapat dirumuskan hubungan-hubungan teoritis. Pengertian konsep yang telah dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi (1995:33), adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.

Penelitian ini mempunyai dua konsep antara lain:

a. Konsep insentif.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang berupa insentif finansial dan non finansial.

b. Konsep prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Variabel

Pengertian variabel menurut Nazir (1999:123), adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Variabel dalam suatu penelitian ditentukan oleh landasan teoristisnya dan ditegaskan oleh hipotesis penelitiannya. Makin sederhana suatu rancangan penelitian, akan melibatkan variabel-variabel yang semakin sedikit jumlahnya dan sebaliknya.

Dari variabel-variabel yang ada, maka dapat dibuat definisi operasional yang menurut Effendi dalam Singarimbun dan Effendi (1995:46), definisi operasional adalah unsur penelitian yang

memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional yang dimaksud dapat disajikan sebagai berikut:

a. Variabel bebas (X), adalah variabel yang menjadi penyebab atau mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah insentif yang terdiri dari insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2). Variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain:

1) Insentif finansial (X_1) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan berupa finansial, terdiri dari:

a) Uang

Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa pemberian bonus dan program pensiun.

b) Jaminan sosial

Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji, tunjangan hari raya, biaya pengobatan.

2) Insentif non finansial (X_2) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang berupa non finansial, terdiri dari:

a) Penghargaan

Insentif yang berupa penghargaan meliputi pujian, kenaikan jabatan dan tanda jasa atau medali.

b) Keadaan pekerjaan

Insentif yang berupa keadaan pekerjaan meliputi ruang kerja dan jam kerja.

b. Variabel terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).

3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Tabel 1
Konsep, Variabel, Indikator, Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Insentif	Insentif finansial (X ₁)	Uang	1. Pemberian bonus 2. Program pensiun
		Jaminan sosial	1. Cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji 2. Tunjangan hari raya 3. Biaya pengobatan
	Insentif non finansial (X ₂)	Penghargaan	1. Pujian 2. Promosi atau kenaikan jabatan 3. Tanda jasa atau medali
		Keadaan pekerjaan	1. Ruang kerja 2. Jam kerja
Prestasi Kerja	Prestasi kerja karyawan (Y)	Kuantitas	1. Penyelesaian tugas sesuai standar 2. Perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan harapan perusahaan
		Kualitas	1. Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu 2. Perbandingan mutu hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
		Ketepatan waktu	1. Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan satandar waktu 2. Penundaan penyelesaian pekerjaan

3. Pengukuran

Pada penelitian ini skala Likert menjadi pilihan dalam pemberian skor pada indeks. Menurut Hasan (2002:72), skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dengan lima alternatif sebagai berikut:

- a. Sangat setuju dengan skor 5
- b. Setuju dengan skor 4
- c. Ragu-ragu dengan skor 3
- d. Tidak setuju dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju dengan skor 1

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan, peneliti akan menjumlahkan seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan untuk mencari hubungan dan pengaruh antar variabelnya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sebuah penelitian memerlukan adanya populasi dari suatu obyek untuk memperoleh suatu data. Sugiyono (2006:90) mengemukakan, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1995:152), "Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga". Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian marketing pada PT. Hero Sakti Motor Malang yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2002:109), "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2006:93) teknik pengambilan *simple random sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi, yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi tersebut.

Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini adalah Slovin (Umar, 2002:141):

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presisi yang ditetapkan (dalam penelitian ini presisi yang digunakan adalah sebesar 10%)

Berikut perhitungan sampel yang diambil :

$$n = \frac{60}{1 + 60(0,1)^2}$$

$$= \frac{60}{1,6}$$

$$= 37,5 \text{ orang, dibulatkan menjadi 38 orang.}$$

Berdasarkan rumus di atas, maka sampel yang diambil dibulatkan sebanyak 38 orang.

E. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Penelitian ini, mempunyai dua jenis data, yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diambil langsung dari sumbernya atau belum melalui proses pengumpulan dari pihak lain. Data primer berupa opini subyek penelitian yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan wawancara dengan pembimbing lapangan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh dari sumbernya langsung melainkan sudah dikumpulkan atau sudah dikelola oleh pihak lain yang berupa sejarah perusahaan, struktur perusahaan, gambaran kepegawaian, kisaran tingkat gaji pegawai, tingkat absensi dan tingkat pendidikan responden.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Menyebarkan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara

terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan insentif di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

- b. Mengadakan wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan kepala HRD di PT. Hero Sakti Motor Malang. Selanjutnya jawaban atas pertanyaan yang diajukan akan dapat diketahui dengan melakukan pencatatan. Wawancara dilakukan di kantor PT. Hero Sakti Motor yang beralamatkan Jl. Letjend S. Parman No 91 Malang dengan membuat janji terlebih dahulu dengan kepala HRD PT. Hero Sakti Motor.
- c. Mencatat dokumentasi, yaitu cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang telah dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan peneliti dalam melakukan pengumpulan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisien. Penelitian ini menggunakan tiga instrumen penelitian, yaitu:

- a. Kuesioner
Berupa daftar pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur berdasarkan konsep-konsep yang dioperasikan mengenai insentif dan prestasi kerja. Hasil jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur pengaruh antara insentif yang diterima dengan prestasi kerja responden.
- b. Pedoman wawancara
Berupa daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan untuk melakukan wawancara agar pelaksanaan wawancara dapat berlangsung secara efektif dan terarah.
- c. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan melakukan pencatatan dokumen-dokumen perusahaan tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, misalnya sejarah PT. Hero Sakti Motor Malang.

F. Pengujian Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu variabel dan untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid.

Menurut Arikunto (2002:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen uji validitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r = korelasi product moment X dan Y
- X = nilai variabel X
- Y = nilai variabel Y
- n = banyaknya sampel

Menurut Sugiyono (2003:221) bahwa bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS versi 15 for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:170). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r = reliabilitas instrumen
- k = banyak butir pertanyaan
- $\sum s_b^2$ = jumlah varian butir
- s_t^2 = varian total

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. Koefisien reliabilitas (r) antara 0,80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 – 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik.

3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan program *SPSS 15.00 for windows*.

- a. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel insentif finansial (X_1).

Tabel 2

Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Insentif Finansial (X_1)

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	

X_1	$X_{1,1}$	0,517	0,001	Valid
	$X_{1,2}$	0,695	0,000	Valid
	$X_{1,3}$	0,567	0,000	Valid
	$X_{1,4}$	0,425	0,008	Valid
	$X_{1,5}$	0,541	0,000	Valid
Koefisien Alpha 0,787				Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), 2008

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel insentif finansial (X_1) mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dengan rentang 0,425 – 0,695 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel insentif finansial (X_1) adalah valid. Hasil perhitungan pada tabel 2 juga menunjukkan bahwa item-item variabel insentif finansial (X_1) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,787 ($r_{11} > 0,6$), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk variabel insentif finansial (X_1) reliabel.

- b. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel insentif non finansial (X_2)

Tabel 3
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item Variabel Insentif Non Finansial (X_2)

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_2	$X_{2,1}$	0,536	0.001	Valid
	$X_{2,2}$	0,703	0.000	Valid
	$X_{2,3}$	0,744	0.000	Valid
	$X_{2,4}$	0,470	0.003	Valid
	$X_{2,5}$	0,483	0.005	Valid
Koefisien Alpha 0,788				Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), 2008

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel insentif non finansial (X_2) mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dengan rentang 0,470 – 0,744 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel insentif non finansial (X_2) adalah valid. Hasil perhitungan pada tabel 3 juga menunjukkan bahwa item-item variabel insentif non finansial (X_2) mempunyai koefisien alpha sebesar

0,788 ($r_{11} > 0,6$), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk variabel insentif non finansial (X_2) reliabel.

- c. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel prestasi kerja karyawan (Y)

Tabel 4
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
Y	Y1	0,473	0,003	Valid
	Y2	0,560	0,000	Valid
	Y3	0,355	0,029	Valid
	Y4	0,497	0,002	Valid
	Y5	0,571	0,000	Valid
	Y6	0,623	0,000	Valid
Koefisien Alpha 0,789				Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), 2008

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel prestasi kerja karyawan (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3 dengan rentang 0,473-0,623 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah valid. Hasil perhitungan pada tabel 4 juga menunjukkan bahwa item-item variabel prestasi kerja karyawan (Y) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,789 ($r_{11} > 0,6$), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk prestasi kerja karyawan (Y) reliabel.

G. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan data yang telah dikumpulkan menjadi data yang dikelola, yang dalam prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel insentif finansial, insentif non finansial dan prestasi kerja karyawan dengan jalan

mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya mengolah data kemudian mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun persentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat Secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau diduga atau pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2005:243)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = tingkat prestasi kerja

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = variabel insentif finansial

X_2 = variabel insentif non finansial

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan. Menurut Hasan (2006:107), rumus yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

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

Keterangan:

F : F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel.

R^2 : Determinasi.

k : Jumlah variabel bebas.

n : Banyaknya subyek penelitian.

Kaidah pengujian signifikansi: jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< \alpha$, maka H_0 ditolak (signifikan). Alat uji F ini digunakan untuk menguji hipotesis:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

H_1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

- a) $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolak
- b) $F_{hitung} < F_{tabel}$: H_0 diterima

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara statistik yang dilakukan terhadap data-data yang berhubungan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut testing hipotesis. Adapun uji hipotesis yang akan digunakan dalam Uji t yang merupakan uji hipotesis secara parsial yaitu sebagai berikut (Hasan, 2002:124):

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi ke-i

Sb_i = standar error dari koefisien b_i

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila:

- a) $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak
- b) $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima

Alat Uji t ini digunakan untuk menguji hipotesis:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

H_1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. Hero Sakti Motor

PT. Hero Sakti Motor didirikan sejak tahun 1984 di kota Malang, yang menjalankan usaha sebagai jaringan *service center* kendaraan bermotor khususnya merek Suzuki. Selanjutnya, setelah sukses melaksanakan *after sale service* PT. Hero Sakti Motor mendapat kepercayaan dari Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) yaitu PT. Indomobil Suzuki Internasional untuk menjadi dealer resmi Suzuki di area Malang sebagai pusat penjualan, *service*, dan *spare part* kendaraan Suzuki berdasarkan Akte Notaris No. 315-112/13-6/PM/XI/1987.

Kegiatan usaha yang dijalankan oleh PT. Hero Sakti Motor sampai saat ini yaitu menjual kendaraan bermotor baik secara kredit maupun secara tunai, menjual suku cadang dan melayani *service* berat maupun ringan untuk kendaraan Suzuki dengan didukung pelayanan yang bermutu bagi pelanggannya serta memperluas daerah pemasarannya. PT. Hero Sakti Motor Malang telah membuka 10 cabang di luar kota antara lain: Batu, Lawang, Turen, Dampit, Probolinggo, Kraksaan, Pasuruan, Pandaan, Bangil dan Madiun. Dengan adanya cabang-cabang tersebut diharapkan dapat meningkatkan penjualan sepeda motor yang pada akhirnya PT. Hero Sakti Motor diharapkan dapat menjadi *dealer* contoh di area Malang.

2. Tujuan Berdirinya PT. Hero Sakti Motor

Setiap perusahaan yang menjalankan usahanya tentu lebih dahulu menentukan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan merupakan sesuatu yang sangat penting disamping sebagai pedoman juga sebagai alat kontrol dalam melaksanakan segala aktivitas perusahaan. Oleh karena itu tujuan perusahaan harus direncanakan dan dirumuskan secara tegas dan jelas oleh semua pihak yang bersangkutan dengan kegiatan tersebut.

Adapun tujuan dari PT. Hero Sakti Motor adalah sebagai berikut:

- a. Mencapai laba yang optimal.
- b. Memperoleh daerah pemasaran.
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan.
- d. Mempertahankan dan meningkatkan reputasi perusahaan.

3. Aktivitas PT. Hero Sakti Motor

Aktivitas yang diselenggarakan oleh PT. Hero Sakti Motor sebagai *dealer* resmi Suzuki (*Authorized Dealer*) adalah sebagaimana yang dijalankan oleh pelaku bisnis otomotif yang ada pada umumnya dikenal sebagai pelayanan 3 S yaitu:

1) *Sales*

Aktivitas ini berupa melayani penjualan baik secara tunai maupun dengan cara kredit, adapun kendaraan yang dijual adalah semua jenis sepeda motor merek Suzuki mulai dari *type standart* sampai *type sport* yang disesuaikan dengan kebutuhan konsumen.

2) *Service*

Sebagai pendukung pelayanan purna, maka PT. Hero Sakti Motor menyediakan semua kebutuhan konsumen yang berkaitan dengan kendaraan merek Suzuki dan melayani jasa perbaikan yang ditangani oleh mekanik-mekanik terampil yang terdidik secara khusus di *training center* Suzuki yang dipersiapkan untuk menjaga dan merawat kendaraan yang terjual dari PT. Hero Sakti Motor pada khususnya agar tetap terjamin keamanan pemakainya.

3) *Spare Part*

Untuk mendukung kegiatan *service center* serta menjaga citra kerja PT. Hero Sakti Motor hanya menyediakan suku cadang asli (*Genuine Part*) dari semua tipe kendaraan Suzuki yang dipasarkan di Indonesia.

4. Wilayah Kerja

Pada PT. Hero Sakti Motor Malang terdiri atas beberapa cabang antara lain:

Tabel 5
Wilayah Kerja PT. Hero Sakti Motor

No	Cabang	Alamat
1.	PT. Hero Sakti Motor Malang	Jl. Letjend S. Parman No 91 Malang
2.	PT. Hero Sakti Motor Batu	Jl. Panglima Sudirman 9 Batu Malang
3.	Suzuki Turen	Jl. Gatot Subroto 293 Turen Malang
4.	Suzuki Sawojajar	Jl. Danau Toba Blok E 10-11 (Ruko Sawojajar) Malang
5.	Suzuki Lawang I	Jl. Raya Thamrin Blok AA /AB Lawang Malang
6.	Suzuki Lawang II	Jl. Dr. Sutomo Blok A. 20-21 Malang
7.	PT. Hero Sakti Motor Probolinggo	Jl. P. Sudirman 192 Probolinggo
8.	PT. Hero Sakti Motor Kraksaan	Jl. P. Sudirman 192 Kraksaan
9.	PT. Hero Sakti Pasuruan	Jl. Raya A 31-32 Pasar Besar Pasuruan
10.	PT. Hero Sakti Pandaan I	Pertokoan Delta Permai Blok A Pandaan
11.	PT. Hero Sakti Pandaan II	Jl. Jogolan A 32 Pandaan
12.	PT. Indo Hero Sakti Madiun	Jl. P. Sudirman 36 Madiun

Sumber: PT. Hero Sakti Malang, 2008

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi tiap-tiap perusahaan tidaklah sama, hal ini disesuaikan dengan kondisi masing-masing perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi akan memudahkan pihak manajemen dalam melakukan koordinasi seluruh aktivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam struktur organisasi menunjukkan tentang pembagian tugas, pendelegasian wewenang dan pertanggungjawaban masing-masing bagian yang ada dalam organisasi. Struktur organisasi PT. Hero Sakti Motor adalah berbentuk garis atau lini yaitu wewenang berjalan lurus atau vertikal dari atasan ke bawahan. Jadi, tujuan dari PT. Hero Sakti Motor menggunakan bentuk struktur organisasi garis adalah untuk menjamin

kelancaran perusahaan serta dapat melaksanakan pengawasan secara efektif.

Adapun wewenang dan tugas masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT. Hero Sakti Motor adalah sebagai berikut:

a. Direktur Utama

- 1) Membangun dan menjalankan visi, misi, strategi, filosofi dan nilai-nilai perusahaan.
- 2) Merencanakan struktur organisasi agar semua personel dapat bekerja bersama sesuai dengan strategi, filosofi, dan kebijakan perusahaan.
- 3) Membangun jaringan kerja dengan pihak internal dan eksternal.

b. Sekretaris Direktur Utama

- 1) Menghasilkan dokumen yang diketik secara cermat dari dikte lisan, catatan korespondensi untuk Direktur, notulen pertemuan, peringatan agenda, jadwal, laporan operasi serta laporan-laporan lain, surat, memo, salinan dan dokumen-dokumen lain sejauh dibutuhkan/dituntut.
- 2) Menciptakan dan memelihara sistem pengarsipan kantor Direksi yang tepat dan menyimpan secara tepat dan mengambil kembali bahan-bahan yang diperlukan berdasarkan permintaan.

c. Direktur Pemasaran

- 1) Menyusun program, kebijakan dan prosedur dalam proses sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Termasuk di dalamnya rencana-rencana untuk setiap grup dan individu yang mencakup produk yang dijual, perencanaan fasilitas, pengukuran kerja, jadwal, pengendalian stok, dan pengendalian kualitas.
- 2) Membuat analisis untuk membantu mengembangkan fasilitas penunjang operasional agar cepat menanggapi permintaan pelanggan.
- 3) Merencanakan, mengendalikan dan menjamin standar kualitas diterapkan pada proses bisnis perusahaan.

d. Direktur Administrasi

- 1) Merencanakan dan mengevaluasi rencana investasi perusahaan yang dimanifestasikan dalam bentuk keputusan investasi.
 - 2) Menyusun pengendalian internal untuk menjamin bahwa perencanaan tiap-tiap departemen benar-benar dilaksanakan sesuai dengan tujuan.
 - 3) Memberikan arahan sistem informasi keuangan perusahaan yang berfokus pada efektivitas operasi dan kepuasan pelanggan.
- e. Audit Internal
- 1) Memeriksa apakah sistem umum yang meliputi organisasi, prosedur pengembangan sistem, fasilitas pengolahan data telah dilakukan dengan benar.
 - 2) Memeriksa apakah semua transaksi bisnis perusahaan telah diotorisasi sekali saja secara lengkap dan teliti.
 - 3) Memeriksa apakah tugas-tugas umum benar-benar mendukung bagian-bagian lain dalam pertandingan.
- f. Marketing Manager
- 1) Mengembangkan semua kebijakan dan pendekatan yang perlu untuk memastikan kegiatan promosi, pemasaran dan purna jual perusahaan berjalan bersama secara efektif.
 - 2) Mengarahkan dan mengawasi karyawan-karyawan di departemennya guna memastikan bahwa semangat mereka terdorong dan mereka diberikan pelatihan yang layak serta mereka bekerja menuju pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.
- Adapun bagian-bagian yang berada di bawahnya adalah:
- 1) Kabag Promosi
 - a). Mendesain, uji coba, mengembangkan dan membuat materi promosi perusahaan.
 - b). Mengarahkan aktivitas promosi yang dilakukan oleh cabang.
 - 2) Kabag Penjualan
 - a). Meramalkan penjualan produk tahunan yang dipecah dalam target penjualan bulanan masing-masing cabang.

- b). Mengembangkan sistem informasi produk dan jalur distributor yang efektif per daerah dan per produk.
- 3) Kabag Purna Jual
 - a). Meramalkan penjualan *service* dan *spare part* tahunan yang dipecah dalam target penjualan bulanan untuk masing-masing cabang.
 - b). Melatih para mekanik dan administrasi *service* dan *spare part*
- g. HRD Manager
 - 1) Mengembangkan dan mempertahankan strategi personalia yang memadai dan efektif serta memastikan bahwa hal tersebut disampaikan dan diterapkan di seluruh bagian dengan mengacu pada tujuan bersama.
 - 2) Memastikan setiap rencana personalia, prosedur rekrutmen dan seleksi yang diperlukan terlaksana dengan baik dan benar sehingga perusahaan mendapatkan staf dengan kemampuan yang baik dan tepat sesuai kebutuhan.

Adapun bagian-bagian yang ada di bawahnya adalah:

 - 1) Kabag Personalia
 - a). Menganalisa rekapitulasi presensi karyawan setiap minggu terutama yang berkaitan dengan absensi (alpa, sakit, ijin dan cuti).
 - b). Membuat dan menyiapkan perhitungan gaji, upah, lembur, potongan-potongan dan tunjangan karyawan (termasuk JAMSOSTEK).
 - 2) Kabag Umum
 - a). Merencanakan dan memelihara kebersihan lingkungan, keselamatan kerja dan kebersihan.
 - b). Membuat laporan bulanan mengenai seluruh biaya pemeliharaan yang dikeluarkan.
 - h. *Finance Manager/ Acconting (FAD)* mempunyai tugas:

- 1) Menetapkan dan mengembangkan sistem informasi keuangan perusahaan yang berorientasi pada efektivitas operasi dan kepuasan pelanggan.
- 2) Mengawasi dan memantau keuangan departemen untuk memastikan pembuatan anggaran belanja dan pengendalian keuangan efektif.

Adapun bagian-bagian yang berda di bawahnya:

- 1) Kabag Keuangan mempunyai tugas:
 - a). Melakukan pengecekan kas kecil dari Cabang setiap minggu sekali dan mengganti kas kecil Cabang.
 - b). Melakukan pengecekan semua aplikasi kas perusahaan, persetujuan pengeluarannya.
- 2) Kabag Akuntansi mempunyai tugas:
 - a). Menetapkan dan memelihara suatu rencana implementasi prosedur akuntansi yang terintegrasi sejalan dengan sasaran dan tujuan perusahaan.
 - b). Membuat perencanaan anggaran untuk bagiannya.
- 3) Kabag Piutang
 - a). Mengelola mutasi piutang perusahaan kepada setiap debitur ke dalam kartu piutang.
 - b). Menetapkan, menjalankan dan menjaga prosedur akuntansi piutang.

6. Jam dan Hari Kerja

PT. Hero Sakti Motor Malang menerapkan enam hari kerja kepada karyawannya sebagai salah satu upaya efektifitas dan efesiensi perusahaan.

Tabel 6
Jam dan Hari Kerja Karyawan

Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin – Rabu	08.00-16.30	12.00-13.00
Kamis	08.00-16.00	12.00-13.00
Jum'at	08.00-16.00	11.30 - 13.00
Sabtu	08.00-12.00	

Sumber: PT. Hero Sakti Motor Malang, 2008

7. Program Pemberian Insentif

a. Bonus

Program pemberian bonus pada karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang diberikan setiap bulan tepatnya pada tanggal 20 bersamaan dengan pemberian uang lembur. Besar pemberian bonus tergantung pada jumlah penjualan yang dihasilkan.

b. Program Pensiun

PT. Hero Sakti Motor Malang memberikan program pensiun kepada karyawannya yang berupa tunjangan pensiun sebagai sebuah jaminan pada saat mereka sudah tidak bekerja lagi. Tunjangan pensiun dapat diambil secara sekaligus atau dilakukan tiap bulan tergantung keinginan karyawan yang telah memasuki masa pensiun.

c. Biaya Pengobatan

Upaya pemberian bantuan biaya pengobatan bagi karyawan merupakan salah satu kepedulian perusahaan terhadap kesehatan karyawan. Pemberian bantuan biaya pengobatan ini dilakukan dengan cara mengasuransikan karyawan pada program asuransi.

d. Pujian

Pemberian pujian oleh atasan diberikan di saat karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dengan baik. Pujian yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai kinerjanya.

e. Promosi atau kenaikan jabatan

Promosi atau kenaikan jabatan pada PT. Hero Sakti Motor Malang diberikan pada saat karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik, yang terlihat pada hasil laporan penilaian prestasi kerja karyawan.

f. Tanda jasa atau medali

PT. Hero Sakti Motor Malang memberikan tiga jenis tanda jasa (medali) kepada karyawan sebagai sebuah tanda jasa berdasarkan masa kerja yang terdiri atas:

- a) Medali perunggu, diberikan pada saat masa kerja karyawan mencapai 15 tahun
- b) Medali perak, diberikan pada saat masa kerja karyawan mencapai 25 tahun
- c) Medali emas, diberikan pada saat masa kerja karyawan mencapai 40 tahun

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pada karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang sebanyak 38 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi umur, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Distribusi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	31	81,57
2.	Perempuan	7	18,43
	Jumlah	38	100

Sumber: Data primer diolah, 2008

Berdasarkan pada tabel 7 dapat dilihat melalui jumlahnya bahwa mayoritas responden berjenis laki-laki yaitu 31 orang (81,57%) dan sisanya, yaitu sejumlah 7 orang (18,43%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

2. Umur Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran responden menurut umurnya, seperti tampak pada Tabel 8.

Tabel 8
Distribusi Umur Responden

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 25	13	34,21
2.	26-30	17	44,73
3.	31-35	6	15,78
4.	>36	2	5,26
	Jumlah	38	100

Sumber: Data primer diolah, 2008

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada usia 26 – 30 yaitu sebesar 17 orang (44,73%). Selanjutnya sebanyak 13 orang (34,21%) berusia > 25 tahun, dan 6 orang (15,78%) berada pada usia 31 – 35 tahun. Sisanya sebanyak 2 orang (5,26%) berusia > 36 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang berada pada usia yang matang dan produktif.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Gambaran distribusi responden menurut tingkat pendidikan responden pada PT. Hero Sakti Motor Malang dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9
Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sarjana (S1)	18	47,36
2.	Diploma (D3)	3	7,89
3.	SLTA	7	18,42
	Jumlah	38	100

Sumber: Data primer diolah, 2008

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 18 (47,36%). Selanjutnya sebanyak 3 orang (7,89%) berpendidikan Diploma dan yang berpendidikan SLTA berjumlah 7 orang (18,42%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang berpendidikan sarjana.

4. Masa Kerja Responden

Masa kerja responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersaji pada Tabel 10.

Tabel 10
Distribusi Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	31	81,57
2.	11-15	5	13,57
3.	> 16	2	5,26
	Jumlah	38	100

Sumber: Data primer diolah, 2008

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja < 10 tahun, yaitu dengan ditunjukkan jumlah responden sebesar 31 orang (81,57%). Selanjutnya sejumlah 5 orang (13,57%) memiliki masa kerja 11-15 tahun, sisanya sebanyak 2 orang (5,26%) memiliki masa kerja > 16 tahun.

C. Analisis dan Interpretasi

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel insentif finansial (X_1), variabel insentif non finansial (X_2) dan variabel prestasi kerja (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Finansial (X_1)

Terdapat 5 pertanyaan mengenai variabel insentif finansial (X_1). Dari pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti pada Tabel 11.

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Finansial (X_1)

No.	Item	Jawaban Responden									
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pemberian bonus	0	0	7	18,4	8	21,1	20	52,6	3	7,9
2.	Program pensiun	0	0	4	10,5	13	34,2	19	50	2	5,3
3.	Cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji	0	0	3	7,9	18	47,4	17	44,7	0	0
4.	Tunjangan hari raya	0	0	2	5,3	23	60,5	9	23,7	4	10,5
5.	Biaya pengobatan	0	0	7	18,4	14	36,8	14	36,8	3	7,9

Sumber: Data primer diolah, 2008

Dari Tabel 11 dapat diperoleh penjelasan mengenai distribusi frekuensi item-item variabel insentif finansial (X_1) sebagai berikut: pada pemberian bonus, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 7 responden (18,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (21,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 20 responden (52,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden (7,9%) menyatakan sangat setuju.

Pada item program pensiun, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (10,5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 13 responden (34,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 19 responden (50%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (5,3%) menyatakan sangat setuju.

Pada item cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (7,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 18 responden (47,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 17 responden (44,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat setuju.

Pada item tunjangan hari raya, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (5,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 23 responden (60,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 9 responden (23,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden (10,5%) menyatakan sangat setuju.

Pada item biaya pengobatan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 7 responden (18,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (36,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 14 responden (36,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden (7,9%) menyatakan sangat setuju.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Non Finansial (X_2)

Terdapat 5 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel non finansial (X_2).

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Non Finansial (X_2)

No.	Item	Jawaban Responden									
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pujian	0	0	14	36,8	17	44,7	7	18,4	0	0
2.	Promosi atau kenaikan jabatan	0	0	8	21,1	20	52,6	8	21,1	2	5,3
3.	Tanda jasa atau medali	0	0	13	34,2	15	39,5	7	18,4	3	7,9
4.	Ruang kerja	0	0	1	2,6	14	36,8	21	55,3	2	5,3
5.	Jam kerja	0	0	6	15,8	12	31,6	19	50	1	2,6

Sumber: Data primer diolah, 2008

Melalui Tabel 12 yang menjelaskan tentang distribusi frekuensi item-item insentif non finansial (X_2), dapat diketahui hal-hal sebagai berikut: item pujian, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 14 responden (36,8%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 17 responden (44,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 7 responden (18,4%) menyatakan setuju dan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju.

Item promosi atau kenaikan jabatan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 8 responden (21,1%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 20 responden (52,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 8 responden (21,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (5,3%) menyatakan sangat setuju.

Item tanda jasa atau medali, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 13 responden (34,2%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 15 responden (39,5%) menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden (7,9%) menyatakan sangat setuju.

Item ruang kerja, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (36,8%) menyatakan ragu-ragu,

sebanyak 21 responden (55,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (5,3%) menyatakan sangat setuju.

Item jam kerja, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 6 responden (15,8%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (31,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 19 responden (50%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,6%) menyatakan sangat setuju.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Terdapat 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai prestasi kerja karyawan (Y).

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No.	Item	Jawaban Responden									
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penyelesaian tugas sesuai standar	0	0	0	0	6	15,8	14	36,8	18	47,4
2.	Perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan harapan perusahaan	0	0	1	2,6	8	21,1	18	47,4	11	28,9
3.	Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu	0	0	0	0	7	18,4	16	42,1	15	39,5
4.	Perbandingan mutu hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	0	0	0	0	7	18,4	26	68,4	5	13,2
5.	Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan satandar waktu	0	0	0	0	12	31,6	19	50	7	18,5
6.	Penundaan penyelesaian pekerjaan	0	0	2	5,3	9	23,7	9	23,7	18	47,4

Sumber: Data primer diolah, 2008

Melalui Tabel 13 yang menjelaskan tentang distribusi frekuensi item-item prestasi kerja karyawan (Y), dapat diketahui hal-hal sebagai berikut: item penyesuaian tugas sesuai standar, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (15,8%) menyatakan

ragu-ragu, sebanyak 14 responden (36,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 18 responden (47,4%) menyatakan sangat setuju.

Item perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan harapan perusahaan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (21,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 18 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (28,9%) menyatakan sangat setuju.

Item kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (18,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 16 responden (42,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 15 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju.

Item perbandingan mutu hasil kerja yang dipakai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (18,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 responden (68,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden (13,2%) menyatakan sangat setuju.

Item kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (31,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 19 responden (50%) menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden (18,4%) menyatakan sangat setuju.

Item penundaan penyelesaian pekerjaan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (5,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden (23,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 9 responden (23,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 18 responden (47,4%) menyatakan sangat setuju.

2. Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 15.00 for windows* dengan menguji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 2 variabel bebas terhadap 1 variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.

Adapun hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS 15.00 for windows* menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 9,512 kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,275. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $9,512 > 3,275$. Maka hasil analisis regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya secara bersama-sama variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Dengan melihat pada probabilitasnya, dapat juga diketahui mengenai keputusan penerimaan hipotesis. Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis dapat diterima. Melalui program *SPSS 15.00 for windows*, diperoleh probabilitas sebesar 0,000. Probabilitas ini bernilai jauh di bawah 0,05 sehingga dapat disebutkan bahwa faktor insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer *SPSS 15.00 for windows* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel insentif finansial (X_1) adalah sebesar 3,975 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,008. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,975 > 2,008$. Hal ini menunjukkan bahwa insentif finansial (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Perhitungan untuk insentif non finansial (X_2) menunjukkan

bahwa nilai t_{hitung} variabel insentif non finansial (X_2) adalah sebesar 2,329 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,008. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,329 > 2,008$. Hal ini menunjukkan bahwa insentif non finansial (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 15.00 for windows*, maka diperoleh hasil seperti tampak pada Tabel 14.

Tabel 14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	2.205			
Insentif finansial (X_1)	0.834	3.975	0.000	Signifikan
Insentif non finansial (X_2)	0.619	2.329	0.026	Signifikan
R		= 0.692		
R Square		= 0.703		
F _{hitung}		= 9.512		
F _{tabel}		= 3.275		
Sign. F		= 0.000		
Á		= 0.05		

Sumber: Data primer diolah, 2008

Hasil perhitungan determinasi, diketahui besarnya sumbangan variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh *R Square* yaitu sebesar 0,703 atau 70,3%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini telah mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel prestasi karyawan karyawan (Y) sebesar 70,3% sedangkan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,205 + 0,834 X_1 + 0,619 X_2 + e$$

Kemudian dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan mengenai keadaan variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

- 1) Nilai konstan sebesar 2,205 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel insentif finansial, dan insentif non finansial (X_1 , dan $X_2 = 0$), maka prestasi kerja karyawan sebesar 2,205. Dalam arti kata prestasi kerja karyawan menurun sebesar 2,205 sebelum atau tanpa adanya variabel insentif finansial dan insentif non finansial, dan (X_1 , dan $X_2 = 0$).
- 2) Apabila diasumsikan bahwa variabel X_2 adalah konstan maka setiap kenaikan X_1 sebanyak satu satuan atau 1% maka Y diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,834 atau 83,4%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan insentif finansial sebesar satu satuan atau 1% maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,834 satuan atau 83,4%.
- 3) Apabila diasumsikan bahwa variabel X_1 adalah konstan maka kenaikan X_2 cenderung akan diikuti oleh peningkatan Y sebesar 0,619 atau sebesar 61,9%.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu insentif finansial dan insentif non finansial memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa apabila insentif finansial dan insentif non finansial mengalami peningkatan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

b. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Pengujian Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara simultan atau serentak. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Nilai F_{hitung} berdasarkan uji F dengan menggunakan bantuan program *SPSS 15.00 for Windows* adalah 9,512 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,205, berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,512 > 3,205$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan (nyata) antara variabel insentif finansial (X_1) dan variabel insentif non finansial (X_2) dengan variabel prestasi kerja (Y). Sedangkan signifikansi F berada pada nilai 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($Sig\ 0,000 < 0,05$) artinya koefisien regresi berganda adalah signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Dari hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel 14, diketahui bahwa R (koefisien korelasi) sebesar 0,692. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel insentif finansial (X_1) dan variabel insentif non finansial (X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah kuat (tinggi). Sedangkan nilai koefisiennya determinasinya (R^2) adalah 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja karyawan (Y) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel insentif finansial (X_1) dan variabel insentif non finansial (X_2) secara simultan (bersama-sama) sebesar 70,3% sementara 29,7% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model ini.

2. Uji t (Analisis Regresi Parsial)

Untuk menunjukkan apakah variabel insentif finansial (X_1) dan variabel insentif non finansial (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y), maka digunakan uji t. Hasil dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Insentif Finansial (X_1)

Nilai t_{hitung} insentif finansial (X_1) setelah diuji menggunakan program *SPSS 15.00 for windows* adalah 3,975, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,008, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,975 > 2,008$). Hal ini menunjukkan bahwa analisis regresi parsial dapat digunakan. Sedangkan koefisien

regresi untuk variabel insentif finansial (X_1) adalah 0,834 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$ karena memiliki nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa secara parsial variabel insentif finansial (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y), dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_2 = 0$). Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif finansial (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial dapat diterima.

b. Variabel Insentif Non Finansial (X_2)

Nilai t_{hitung} insentif non finansial (X_2) setelah diuji menggunakan program *SPSS 15.00 for windows* adalah 2,329, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,008, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,329 > 2,008$). Hal ini menunjukkan bahwa analisis regresi parsial dapat digunakan. Sedangkan koefisien regresi untuk variabel insentif non finansial (X_2) adalah 0,619 dan signifikan pada $\alpha = 5\%$ karena memiliki nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa secara parsial variabel insentif non finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap prestasi kerja (Y), dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_1 = 0$). Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa insentif non finansial (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

D. Pembahasan

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pemberian insentif merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhinya. Dengan adanya insentif yang sesuai dan layak maka prestasi kerja akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pekerja (karyawan) mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan.

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang diketahui bahwa untuk variabel insentif finansial (X_1) dengan item pemberian bonus, program pensiun, cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji, tunjangan hari raya dan biaya pengobatan diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 3,474. Hal ini berarti skor berada pada derajat asumsi penelitian yang cukup baik. Dengan demikian perusahaan telah menerapkan program insentif finansial dengan cukup baik, sehingga akan berdampak secara positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang diketahui untuk variabel insentif non finansial (X_2) dengan item pujian, promosi atau kenaikan jabatan dan tanda jasa atau medali diperoleh jawaban dengan skor 3,168. Hal ini berarti skor berada pada derajat asumsi penilaian cukup baik. Dengan demikian perusahaan telah menerapkan program insentif non finansial dengan cukup baik, sehingga akan berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang diketahui untuk variabel prestasi kerja (Y) dengan item penyesuaian tugas sesuai standar, perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan harapan perusahaan, kesesuaian pekerjaan dengan standar waktu, perbandingan suatu hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan standar waktu dan penundaan penyelesaian pekerjaan diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 4.018. Hal ini berarti skor berada pada derajat asumsi penilaian cukup baik.

Dari uraian sebelumnya dapat diketahui bahwa selama ini pihak PT. Hero Sakti Motor Malang telah melaksanakan program insentif dengan cukup baik. Sehingga dengan adanya penerapan program insentif yang cukup baik tersebut memberikan dampak yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini juga telah dibuktikan melalui analisis statistik bahwa insentif finansial dan insentif non finansial secara bersama-sama dan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan PT. Hero Sakti Malang tentang pengaruh insentif terhadap prestasi kerja, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Jenis-jenis insentif yang diberikan pada karyawan PT. Hero Sakti Motor Malang adalah insentif finansial dalam bentuk uang yang terdiri dari pemberian bonus dan program pensiun serta dalam bentuk jaminan sosial yang terdiri dari cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji, tunjangan hari raya dan biaya pengobatan. Selain itu perusahaan juga memberikan insentif non finansial dalam bentuk penghargaan yang berupa pujian, promosi atau kenaikan jabatan dan tanda jasa atau medali serta dalam bentuk keadaan pekerjaan yang terdiri dari ruang kerja dan jam kerja.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel insentif finansial (X_1) dan variabel insentif non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 9,512 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,275 dengan probabilitas (sig) F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dapat diinterpretasikan bahwa insentif finansial dan insentif non finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Secara parsial, variabel insentif finansial (X_1) dan variabel insentif non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Pada variabel insentif finansial (X_1) t_{hitung} sebesar 3,975 dan

t_{tabel} sebesar 2,008 yang berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,975 > 2,008$). Sedangkan pada variabel insentif non finansial (X_2) t_{hitung} sebesar 2,329 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,008 ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

4. Dari nilai koefisien determinasi, ternyata besarnya pengaruh variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 70,3%. Artinya bahwa perubahan variabel prestasi kerja karyawan akan dijelaskan oleh dua variabel bebas yaitu insentif finansial dan insentif non finansial sebesar 70,3%. Sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel bebas yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) mempunyai angka signifikan di bawah 0,05, karena itu kedua variabel independen tersebut dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat diterima.

B. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan keadaan dan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan PT. Hero Sakti Motor Malang adalah:

1. Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan maka bagi pihak perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan insentif finansial (X_1) karena hal ini terbukti mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Perusahaan hendaknya memberikan imbalan yang disesuaikan dengan kebutuhan atau harapan karyawan, yaitu memberikan bonus dan program pensiun yang cukup selain itu perusahaan juga lebih memperhatikan masalah tunjangan kesehatan supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman sehingga tujuan perusahaan tidak mengalami hambatan.

2. Insentif non finansial (X_2) juga harus lebih ditingkatkan agar dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sama dengan insentif finansial (X_1), seperti memberikan ruang kerja yang nyaman agar karyawan merasa betah sehingga prestasi kerja mereka akan lebih baik, juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa pujian, piagam penghargaan yang dinilai sesuai bila diterapkan di perusahaan. Sehingga aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan tidak mengalami hambatan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrachman. 1991. *Ensiklopedi Ekonomi, Keuangan dan Perdagangan*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gery. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia Jilid 2* Diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dharma, Agus. 1993. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komaruddin. 1990. *Personalialia*. Yogyakarta: Liberty.
- Manullang, M. 1982. *Management Personalialia*. Jakarta: Aksara Baru.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2003. *MSDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Nazir, Mohammad. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara Sibrana. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organsasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schuler, Randall. S dan Susan E Jackson. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan. 1995. *Metode Penelitian Survey, Edisi Revisi*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Lampiran 3

Rekapitulasi Data Hasil Kuesioner

Resp	X_{1.1}	X_{1.2}	X_{1.3}	X_{1.4}	X_{1.5}	X₁	X_{2.1}	X_{2.2}	X_{2.3}	X_{2.4}	X_{2.5}	X₂
1	2	2	3	4	3	14	4	3	4	2	3	16
2	2	4	3	3	3	15	4	4	4	3	4	19
3	4	4	3	5	4	20	4	3	4	4	4	19
4	4	3	4	2	2	15	4	2	3	3	3	15
5	4	4	4	5	3	20	3	3	4	4	2	16
6	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	3	16
7	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	3	17
8	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	4	18
9	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	4	19
10	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	3	17
11	4	4	3	3	4	18	4	4	4	5	4	21
12	4	3	4	2	3	16	4	4	3	3	4	18
13	4	4	4	3	4	19	3	3	2	3	3	14
14	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	4	18
15	4	2	3	3	3	15	2	4	4	3	2	19
16	3	3	4	4	2	16	3	3	3	4	4	17
17	4	4	3	4	3	16	2	2	2	3	3	12
18	2	3	2	3	3	13	5	5	3	3	5	21
19	5	5	3	3	5	21	4	4	3	3	4	18
20	5	4	4	5	5	23	4	3	3	3	2	15
21	3	4	3	3	3	16	2	4	4	3	2	19
22	4	3	3	3	2	15	4	4	3	3	4	18
23	4	2	4	3	4	17	2	2	2	3	3	12
24	4	3	4	4	3	18	3	4	4	4	3	18
25	3	4	4	3	4	18	3	3	3	3	4	16
26	3	3	2	3	3	14	4	4	4	5	4	21
27	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	4	18
28	2	4	4	3	2	19	4	3	4	2	3	16
29	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	4	19
30	2	2	2	3	3	12	2	2	3	4	3	14
31	3	4	4	4	3	18	2	4	3	3	3	15
32	3	3	3	3	4	16	4	4	3	5	4	20
33	2	4	4	3	2	19	4	3	4	2	2	15
34	5	5	3	3	5	21	4	4	4	5	3	20
35	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	2	16
36	4	3	3	3	2	15	4	4	3	4	3	16
37	2	4	4	3	2	19	2	3	2	3	3	13
38	4	4	3	3	4	18	5	5	3	3	5	21
Mean	3,50	3,50	3,37	3,39	3,34	17,37	2,82	3,11	3,00	3,63	3,39	15,84



Resp	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
1	5	5	3	4	4	4	25
2	4	4	5	3	3	4	23
3	4	4	4	5	5	5	27
4	4	5	5	5	4	4	27
5	4	3	5	4	4	3	23
6	5	4	4	5	4	5	27
7	5	4	4	4	4	5	27
8	5	5	5	5	5	4	29
9	4	4	4	4	4	5	21
10	5	4	4	4	5	5	27
11	3	4	4	4	4	3	16
12	5	4	3	5	4	5	26
13	4	4	4	4	4	5	21
14	5	3	5	4	4	5	26
15	5	2	4	3	3	4	21
16	5	3	4	4	4	3	23
17	5	5	3	3	4	5	25
18	4	3	5	4	3	2	21
19	5	5	5	4	5	5	29
20	5	5	5	4	3	5	26
21	4	4	4	3	3	3	21
22	5	3	3	3	3	3	20
23	3	4	5	4	4	5	25
24	5	5	4	4	3	4	25
25	5	5	5	4	5	4	28
26	4	4	3	4	3	3	21
27	3	3	4	3	4	5	22
28	4	3	4	3	4	3	21
29	5	4	4	4	4	5	26
30	4	4	3	4	4	4	23
31	3	4	4	4	5	4	24
32	4	5	4	4	3	3	23
33	4	4	3	4	3	3	21
34	5	5	5	4	3	5	26
35	3	4	5	4	4	5	25
36	3	4	5	4	4	5	25
37	4	3	5	4	3	2	21
38	5	5	5	4	5	5	29
Mean	4,32	4,03	4,21	3,95	3,87	4,13	24,11

LAMPIRAN 4
STATISTIK DESKRIPTIF

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	18.4	18.4	18.4
3	8	21.1	21.1	39.5
4	20	52.6	52.6	92.1
5	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	10.5	10.5	10.5
3	13	34.2	34.2	44.7
4	19	50.0	50.0	94.7
5	2	5.3	5.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7.9	7.9	7.9
3	18	47.4	47.4	55.3
4	17	44.7	44.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.3	5.3	5.3
3	23	60.5	60.5	65.8
4	9	23.7	23.7	89.5
5	4	10.5	10.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	18.4	18.4	18.4
	3	14	36.8	36.8	55.3
	4	14	36.8	36.8	92.1
	5	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	36.8	36.8	36.8
	3	17	44.7	44.7	81.6
	4	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	21.1	21.1	21.1
	3	20	52.6	52.6	73.7
	4	8	21.1	21.1	94.7
	5	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	34.2	34.2	34.2
	3	15	39.5	39.5	73.7
	4	7	18.4	18.4	92.1
	5	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	14	36.8	36.8	39.5
	4	21	55.3	55.3	94.7
	5	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.8	15.8	15.8
	3	12	31.6	31.6	47.4
	4	19	50.0	50.0	97.4
	5	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15.8	15.8	15.8
	4	14	36.8	36.8	52.6
	5	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	8	21.1	21.1	23.7
	4	18	47.4	47.4	71.1
	5	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18.4	18.4	18.4
	4	16	42.1	42.1	60.5
	5	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	



Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	18.4	18.4	18.4
4	26	68.4	68.4	86.8
5	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	31.6	31.6	31.6
4	19	50.0	50.0	81.6
5	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.3	5.3	5.3
3	9	23.7	23.7	28.9
4	9	23.7	23.7	52.6
5	18	47.4	47.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	



Insentif Finansial



X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 12	1	2.6	2.6	2.6
13	1	2.6	2.6	5.3
14	2	5.3	5.3	10.5
15	5	13.2	13.2	23.7
16	5	13.2	13.2	36.8
17	4	10.5	10.5	47.4
18	8	21.1	21.1	68.4
19	6	15.8	15.8	84.2
20	2	5.3	5.3	89.5
21	3	7.9	7.9	97.4
23	1	2.6	2.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Insentif Non Finansial

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10	1	2.6	2.6	2.6
12	1	2.6	2.6	5.3
13	4	10.5	10.5	15.8
14	3	7.9	7.9	23.7
15	9	23.7	23.7	47.4
16	7	18.4	18.4	65.8
17	4	10.5	10.5	76.3
18	4	10.5	10.5	86.8
19	2	5.3	5.3	92.1
20	2	5.3	5.3	97.4
21	1	2.6	2.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Prestasi Kerja Karyawan

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16	1	2.6	2.6	2.6
20	1	2.6	2.6	5.3
21	9	23.7	23.7	28.9
22	1	2.6	2.6	31.6
23	5	13.2	13.2	44.7
24	1	2.6	2.6	47.4
25	6	15.8	15.8	63.2
26	5	13.2	13.2	76.3
27	5	13.2	13.2	89.5
28	1	2.6	2.6	92.1
29	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	38	3	5	4.32	.739
Y2	38	2	5	4.03	.788
Y3	38	3	5	4.21	.741
Y4	38	3	5	3.95	.567
Y5	38	3	5	3.87	.704
Y6	38	2	5	4.13	.963
Y	38	16	29	24.11	2.994
X1.1	38	2	5	3.50	.893
X1.2	38	2	5	3.50	.762
X1.3	38	2	4	3.37	.633
X1.4	38	2	5	3.39	.755
X1.5	38	2	5	3.34	.878
X1	38	12	23	17.37	2.398
X2.1	38	2	4	2.82	.730
X2.2	38	2	5	3.11	.798
X2.3	38	2	5	3.00	.930
X2.4	38	2	5	3.63	.633
X2.5	38	2	5	3.39	.790
X2	38	10	21	15.84	2.343
Valid N (listwise)	38				



LAMPIRAN 5
UJI VALIDITAS dan RELIABILITAS

Uji Validitas Variabel X₁

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.258	.191	.140	.569**	.517**
	Sig. (2-tailed)		.118	.250	.401	.000	.001
	N	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.258	1	.168	.117	.343*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.118		.314	.483	.035	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.191	.168	1	.140	-.038	.567**
	Sig. (2-tailed)	.250	.314		.402	.819	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.140	.117	.140	1	.198	.425**
	Sig. (2-tailed)	.401	.483	.402		.232	.008
	N	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.569**	.343*	-.038	.198	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.819	.232		.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1	Pearson Correlation	.517**	.695**	.567**	.425**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.008	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

Uji Validitas X₂

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.127	.358*	-.034	.036	.536**
	Sig. (2-tailed)		.448	.027	.840	.831	.001
	N	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.127	1	.546**	.346*	-.068	.703**
	Sig. (2-tailed)	.448		.000	.033	.686	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.358*	.546**	1	.184	-.074	.744**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.270	.661	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	-.034	.346*	.184	1	.028	.470**
	Sig. (2-tailed)	.840	.033	.270		.865	.003
	N	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.036	-.068	-.074	.028	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.831	.686	.661	.865		.005
	N	38	38	38	38	38	38
X2	Pearson Correlation	.536**	.703**	.744**	.470**	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.003	.005	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.217	-.125	.105	.030	.168	.473**
	Sig. (2-tailed)		.190	.456	.530	.858	.314	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y2	Pearson Correlation	.217	1	.083	.366*	.250	.351*	.560**
	Sig. (2-tailed)	.190		.621	.024	.130	.031	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y3	Pearson Correlation	-.125	.083	1	.156	.158	.112	.355*
	Sig. (2-tailed)	.456	.621		.350	.343	.505	.029
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y4	Pearson Correlation	.105	.366*	.156	1	.388*	.211	.497**
	Sig. (2-tailed)	.530	.024	.350		.016	.204	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y5	Pearson Correlation	.030	.250	.158	.388*	1	.464**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.858	.130	.343	.016		.003	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y6	Pearson Correlation	.168	.351*	.112	.211	.464**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.314	.031	.505	.204	.003		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y	Pearson Correlation	.473**	.560**	.355*	.497**	.571**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.029	.002	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Uji Reliabilitas Variabel X₁

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	5

Uji Reliabilitas Variabel X₂

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	5

Uji Reliabilitas Variabel Y

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



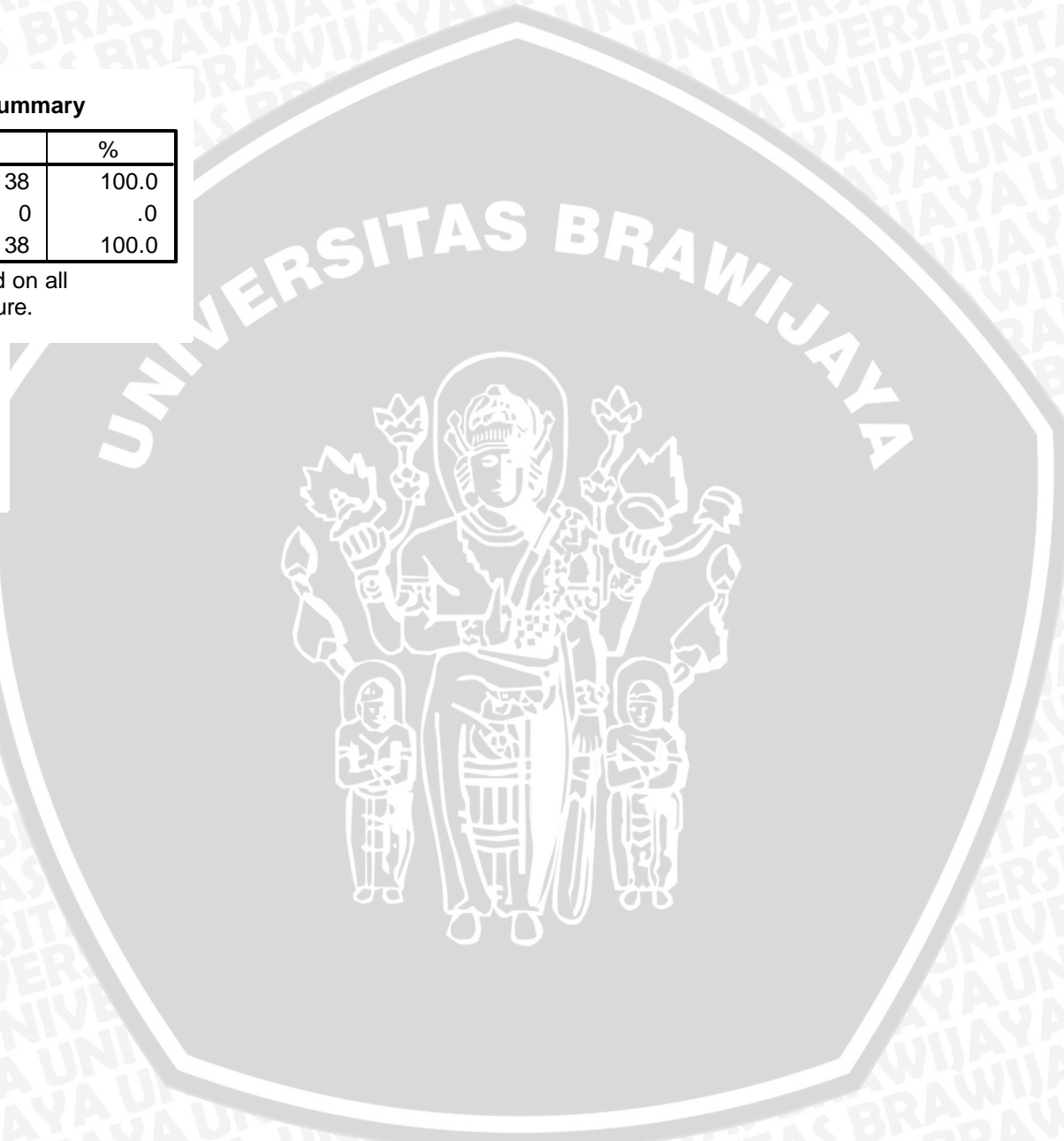
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	6



LAMPIRAN 6
Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.703	.687	.699

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.302	2	4.651	9.512	.000 ^a
	Residual	17.125	35	.489		
	Total	20.211	37			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.205	1.016		2.171	.037
	X1	.834	.050	.442	3.975	.000
	X2	.619	.051	.377	2.329	.026

a. Dependent Variable: Y1

