

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA  
(Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Raket ABADI Malang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Menempuh  
Ujian Sarjana Pada Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya**

**PALAGAN PANDU YASA  
0310323102-32**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA  
MALANG  
2009**

# M O T T O

● MASA KINI AKAN SELALU MENJADI LEBIH CEMERLANG JIKA DIGABUNGAN DENGAN HARAPAN AKAN MASA DEPAN ( LEIBNITZ ).

● ILMU DAPAT MENGUNGKAPKAN APAPUN YANG SEBELUMNYA SUDAH ATAU SEDIKIT SEKALI KITA KETAHUI, TAPI FILOSOFI DAPAT MEMBEBERKAN APAPUN YANG SAMA SEKALI BELUM KITA KETAHUI ( BERTRAND RUSSEL ).

● BERIBADLAHLAH KAMU SEOLAH-OLAH ESOK AKAN MATI, DAN BEKERJALAH KAMU SEOLAH-OLAH AKAN HIDUP SEPANJANG MASA ( HADIST BUKHORI MUSLIM ).

● DEMI MASA  
MASA LALU ADALAH KENANGAN  
MASA KINI ADALAH KENYATAAN  
MASA DEPAN ADALAH HARAPAN  
JADILAH ORANG BIJAK YANG  
MENGAMBIL PELAJARAN  
DARI MASA LALU UNTUK  
MENENTUKAN SIKAP HARI INI  
DAN MERANCANG HARI ESOK.

THANKS TO :



SPECIAL THANKS TO ABA N IBU TERCINTA YG SENANTIASA MENBERIKAN SEMANGAT YANG TERUS-MENERUS, SMUA SOUDARA-SOUDARA-Q YG DA DI SWOJAJAR(LE' KARTINI N ILLA), TUMPANG (NENEK-Q TERSAYANG, LE' INTOENG, LE' NOE2NG, LE' PRAP, LE' YOE2N, LE' SAMSOEL N ADEKQ

CHORY"JAGA ADEKY", DINNA"CPT GEMUK YA..."(ALYA,ROYAN), SURABAYA "PAK DHE MA BU DHE"MAKASIH ATAS NASEHATNYA KMAREN"MBAK N MAS"), JAKARTA (LE' POER YG SLL NDUKUNGQ LWAT TELP, LE' SARI MA ADEKQ AYOE N IVA), SMUA YG DA DI LUMAJANG. TRIMA KASIH PADA SMUA KELUARGA TERCINTAQ AKHERY AQ LULUS.....JUGA..... MEDEKA.....!!!!



GEROMBOLAN SUKU DALOE YANG DA DI KAMPONG ORO-ORO DOWO.....GONDRI N PENTIL MAKASIH ATAS BANTUANYA KEMAREN ,GAGUK"TEJO" SAK KELUARGA SUWON BOS WE DIKASIH TUMPANGAN TIDUR,NA2NK,ENGKOE,S, GEMBOULL AYU SAKRAN MANEH....,AMBON"WADUH WES KATE DADI BAPAK..",PERCIEL ,JE'IEK,MAK NYAK SAK KELUARGA, PUTRA SEKOLAH SENG PINTER,

ANDRI HOUDING OYO MAEN MANEH,MEME KPAN MUNCUL NANG RODOWO MANEH???, BHOS NDOKO KPN NANG BROMO KARO GOWO GEPENGAN....., MAS OPEK NDANG KERJO MAS.... IBU'E AREK2 RODOWO"B.SUKARIA MAKASIH Q DA DIKASIH

TINGGAL DI RUMAHNYA.....THANKS....PUUOOLL.....

I LOVE U SOBAT.....







TEMEN-TEMEN KAMPOES MBAHREKSO MR. X "ROKHIM"  
 ANGKATAN 2001 SI KRITINK "KOMENK", DHANI"THOLO", ZAKI,  
 ADI"CEPOE", UTHUP, LINDA, VIDYA, CHO'Y, DJEMBLUNK, FANDI,  
 YUNI, CANDRA, IWAN, BRILY,  
 ANGKATAN 2002 BOKER "RIKI", BABET, PANJEN"HENDIK",  
 ASE', SINYO, EKO, WIWID"JURAGAN KREPEK"  
 ANGKATAN 2003 INOS, UYAB, KIMPRUL, ABEL, AYOE, TILE,  
 YONA, ADIEP, REMOND, GENDOET "VINKA, RIJECK, SAN KHEL,  
 VANDA, DENI, VIN, NILA, KI2 ARAB, KIKI PURI, ICHA, HANDA,  
 SAPI"EKA", DIDIT"KRETENG, TEJO" FARID", MUJIB, FERLY,  
 ADEL NDOET, IMA, PERDANA N YG GA' BISA Q SBUTIN  
 NAMANYA MAKASIH SOBAT ATAS JASA2MU.....GOOD BLESS  
 ALL.....

TEMEN-TEMEN NGOPI "AGP" BAGOES THAKS DA NGASIH Q  
 BANYAK PENGALAMAN DALAM BANYAK HAL.....PAKDHE"ARI",  
 PAKLEK"RIZAL", WAHYOE, SOE-WOENG, BIMO, ARIEP, MUNIER,  
 HENDRO, EPHAN, GERRY, IREX, AGOENG"WONG LAWAS",  
 KRETENENK CP, NANANK, QI2M, TAKOEL"YOEP", DJEMBLOENK,  
 D3SI, N SMUAY YANG GA' BLM Q TOELIS NAMAY THANKS  
 UAKEH KAWAN.....AKHIRY Q LULUS STELAH SEKIAN LAMA  
 MENDAYUNG AKHIRY SAMPE KE TEPIAN JUGA.....GOOD  
 BLESS ALL 4EVER.....



## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, Desember 2008

**Palagan Pandu Yasa**

**0310323102-32**



## ABSTRAKSI

### **PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang)**

Oleh: **Palagan Pandu Yasa**

Dosen Pembimbing: **M. Al Musadieq dan M. Soe’oed Hakam**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang dan menjelaskan pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, sedangkan sampel yang digunakan adalah sebesar 36 orang karyawan dengan menggunakan teknik sensus sampling dimana anggota populasi diambil seluruhnya sebagai sampel.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda didapatkan hasil nilai Konstanta ( $a$ ) sebesar 4,874 menunjukkan besarnya nilai variabel  $y$  jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel insentif materiil dan insentif non materiil dalam perusahaan maka besarnya prestasi kerja adalah sebesar 4,847.

Persamaan regresi didapatkan nilai pengaruh variabel bebas ( $X_1$  sebesar 0,604, dan  $X_2$  sebesar 0,532) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Pengaruh positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) akan searah dengan perubahan prestasi kerja ( $Y$ ). Hasil uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 49,591 > dari F tabel 3,28 (pada df 2:33) yang berarti bahwa pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  variabel-variabel insentif materiil ( $X_1$ ) dan insentif non materiil ( $X_2$ ) secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Hasil analisis t hitung untuk variabel insentif materiil ( $X_1$ ) sebesar 2,285 dengan taraf signifikan 0,029, dapat dikatakan memiliki nilai hitung yang tertinggi dan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga variabel insentif materiil ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan teruji dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ .

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,750 dan setelah disesuaikan menjadi adjust R square sebesar 0,735 menunjukkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil secara bersama-sama memberikan kontribusi/ sumbangan sebesar 73,5% terhadap perubahan prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 26,5% merupakan sumbangan/kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbill Alamin puji syukur kepada ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan**” ini dapat terselesaikan. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat gelar kesarjanaan di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Tanpa bantuan semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung penulisan skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan untuk itu penulis sudah seharusnya mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suhadak, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, DEA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administarasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak DR. M. Al Musadieg, MBA selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, pikiran, nasehat, dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis.
5. Bapak Drs. M. Soe'oad Hakam , MSi selaku dosen pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, pengarahan, serta nasehat selama penyelesaian skripsi ini.
6. Para Bapak / Ibu dosen Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah mengajarkan banyak hal tentang ilmu dan pengetahuan.
7. Aba, Ibu dan saudara-saudara tercinta, yang aku cintai dan sayangi yang telah memberikan dukungan dan doa serta kasih sayangnya kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.



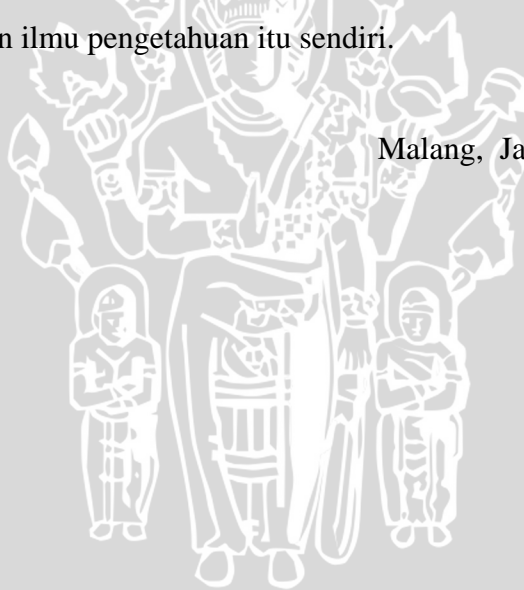
8. Bapak Khairi Soemarno, selaku manager Perusahaan Raket “ABADI” Malang. Peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas perhatian, tempat dan waktu yang diberikan.

9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2003 dan semua teman-teman terbaik yang pernah kumiliki.

10. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu atas dukungan dan bantuannya selama proses awal hingga akhir terselesaikannya skripsi ini, peneliti ucapkan banyak-banyak terima kasih.

Sebagai suatu karya ilmiah, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan terdapat banyak kekurangan, oleh karenanya penulis mengharapkan saran serta kritik dan kiranya skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang memerlukan terutama bagi kemajuan ilmu pengetahuan itu sendiri.

Malang, Januari 2009





## DAFTAR ISI

Halaman

MOTTO	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
ABSTRAKSI .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Kontribusi Penelitian .....	4
E. Sistematika Pembahasan .....	4

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

A. INSENTIF .....	6
1. Pengertian Insentif .....	6
2. Jenis-Jenis Insentif .....	7
3. Tujuan dan Fungsi Insentif .....	10
4. Pentingnya Pengawasan dalam Pemberian Insentif .....	11
B. PRESTASI KERJA .....	12
1. Pengertian Prestasi Kerja .....	12
2. Indikator Prestasi Kerja .....	13
3. Pengaruh Peningkatan Prestasi Kerja .....	13
4. Penilaian Prestasi Kerja .....	16
5. Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	19

C. HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PRESTASI KERJA .....	20
D. HIPOTESIS.....	21

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Variabel dan Pengukuran .....	23
D. Populasi dan Sampel .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	26
G. Metode Analisis Data.....	28
1. Uji Asumsi Klasik.....	28
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	29
3. Pengujian Hipotesis.....	29

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	32
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	32
2. Lokasi Perusahaan.....	33
3. Bentuk Hukum Perusahaan.....	34
4. Struktur Organisasi .....	34
5. Organisasi dan Personalia .....	38
6. Produksi dan Hasil Produksi.....	41
7. Pemasaran .....	45
8. Keuangan Perusahaan .....	46
9. Tujuan Perusahaan .....	47
B. Penyajian Data Hasil Penelitian.....	50
1. Deskripsi Responden.....	50
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	58





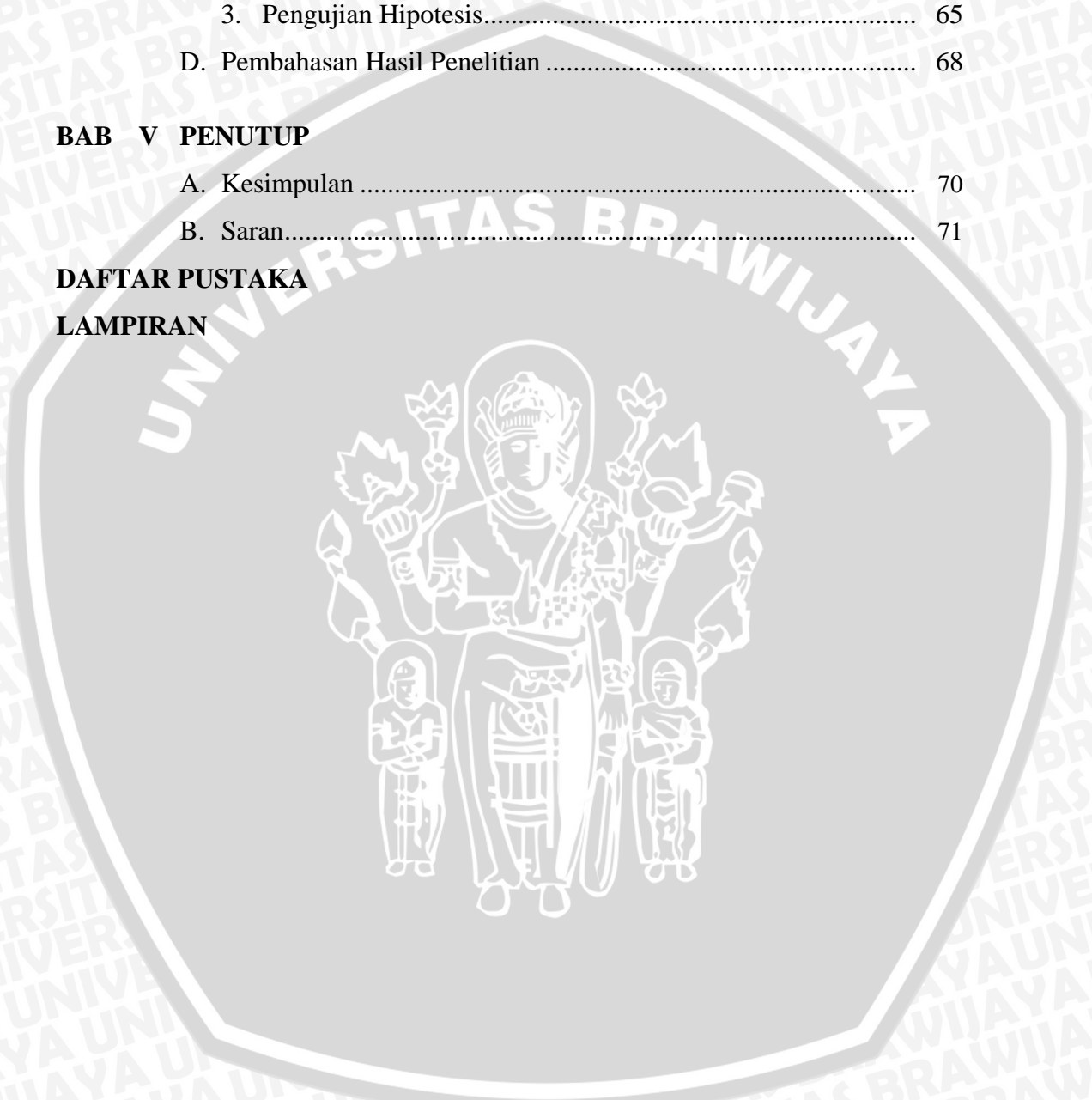
C. Analisis Data .....	60
1. Uji Asumsi Dasar Regresi.....	60
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
3. Pengujian Hipotesis.....	65
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	68

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	70
B. Saran.....	71

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Konsep, Variabel, Indikator dan Item.....	24
2. Jumlah Karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang Tahun 2008 .....	38
3. Kualitas Pendidikan Karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang Tahun 2008 .....	39
4. Data Mesin Dan Peralatan Produksi Perusahaan Raket “ABADI” Malang .	42
5. Jenis Kelamin Responden .....	50
6. Usia Responden.....	51
7. Masa Kerja .....	51
8. Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Insentif Materiil ( $X_1$ ) .....	52
9. Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) .....	54
10. Distribusi Responden Atas Jawaban Prestasi Kerja (Y) .....	56
11. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	59
12. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	60
13. Nilai Tolerance dan VIF Hasil Uji Multikolinearitas .....	61
14. Nilai Korelasi Parsial Variabel Bebas Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
15. Nilai Korelasi <i>Rank Spearman</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	62
16. Hasil Uji Normalitas .....	63
17. Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
18. Tabel Anova Hasil Analisis Data.....	65
19. Hasil Uji t Analisis Regresi.....	66



## DAFTAR GAMBAR

Halaman

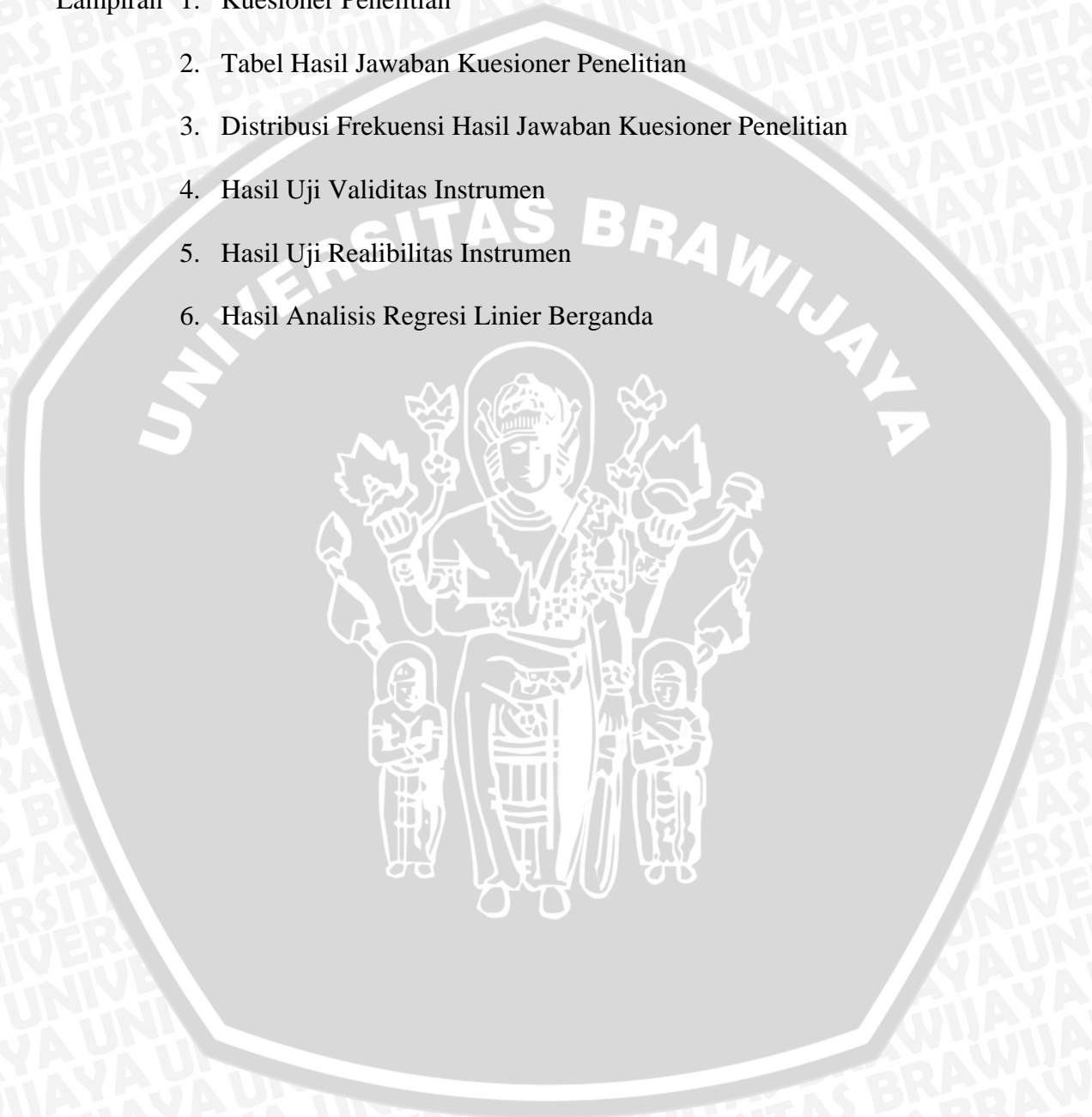
Gambar

2.1	Model Konsep .....	21
2.2	Model Hipotesis .....	21
4.1	Struktur Organisasi Perusahaan Raket “ABADI” Malang Tahun 2008 .....	35
4.2	Bagian Proses Produksi Pada Raket Jenis Almunium Perusahaan Raket “ABADI” Malang .....	44
4.3	Kurva Daerah Penerimaan Dan Penolakan $H_0$ Variabel Insentif Materiil ( $X_1$ ) .....	67
4.4	Kurva Daerah Penerimaan Dan Penolakan $H_0$ Variabel Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) .....	68



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
2. Tabel Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian
3. Distribusi Frekuensi Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian
4. Hasil Uji Validitas Instrumen
5. Hasil Uji Realibilitas Instrumen
6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda





## BAB I PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Sumberdaya manusia menempati posisi yang penting dibandingkan dari beberapa sumberdaya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Meskipun suatu perusahaan mempunyai sumberdaya yang berlimpah baik bahan mentah, teknologi, maupun modal. Jika semua itu tidak didukung oleh keandalan sumberdaya manusianya, maka tujuan yang telah dicanangkan sebelumnya akan menjadi sulit dicapai. Melihat, betapa pentingnya peran manusia dalam perusahaan, maka sangatlah wajar jika pihak manajemen memberi perhatian lebih, dalam memilih kebijakan-kebijakan yang diambil. Tujuan perusahaan adalah agar karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan memanfaatkan kemampuan dan keahliannya secara optimal.

Manajemen sumberdaya manusia dalam menjalankan fungsinya tidak lepas dari bagian-bagian lain pada perusahaan. Misalnya, bagian pemasaran, bagian produksi, bagian keuangan atau bagian lainnya, dimana manajemen sumberdaya manusia disini berperan sebagai fungsi pelayanan. Kerjasama ini dilakukan agar apa yang menjadi tujuan baik perusahaan maupun individu-individu yang terlibat didalamnya menjadi mudah dicapai. Bagi perusahaan, tujuan yang ingin dicapai adalah tentu memperoleh keuntungan semaksimal mungkin. Sedangkan bagi individu, tujuan akhir yang ingin dicapai dengan bergabung ke dalam perusahaan adalah memperoleh taraf kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik dari keadaan semula dimana individu tersebut belum bergabung kedalam perusahaan, dengan mengetahui apa yang menjadi tujuan baik perusahaan maupun karyawan, maka manajemen sumberdaya manusia hendaknya dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dan optimal terutama dalam pemanfaatan sumberdaya manusia yang ada melalui program-program perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2000:4) : “Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen sumberdaya manusia sering dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut tumbuh seiring dengan berkembangnya perusahaan. Salah satu masalah yang seringkali muncul adalah masalah prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan. Prestasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan menunjukkan berhasil tidaknya fungsi manajemen sumberdaya manusia pada perusahaan, seperti yang disebutkan oleh Handoko (2000:135) “.....Ukuran terakhir manajemen personalia adalah prestasi atas pelaksanaan kerja karyawan”. Pada dasarnya prestasi kerja karyawan berkaitan erat dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang, seperti yang dikemukakan oleh Dharma (1999:21) bahwa “Setiap orang dalam suatu organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan darinya”. Seorang karyawan bergabung kedalam sebuah perusahaan dengan membawa sejumlah harapan akan terpenuhinya kebutuhan terhadap mereka dan tercapainya kesejahteraan.

Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan. Uang, jabatan, kedudukan, hubungan pertemanan merupakan contoh dari alat-alat pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya seseorang harus melakukan sesuatu yaitu dengan bekerja, mereka mendapatkan balas jasa dalam bentuk dan jumlah tertentu. Balas jasa yang dimaksudkan disini adalah kompensasi. Melalui pemberian kompensasi perusahaan berupaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Salah satu cara yang di rasa efektif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dengan penerapan sistem insentif yang tepat. Ada berbagai macam bentuk insentif antara lain, dalam bentuk piagam, piala, medali, promosi, mengikuti pendidikan, naik haji, atau dalam bentuk uang maupun barang dan masih banyak lagi bentuk insentif lainnya. Penerapan sistem insentif yang tepat akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Bagi karyawan sendiri ia akan merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang sangat besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan, ini akan mendorong untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatnya lebih loyal pada



perusahaan. Sementara itu bagi perusahaan, karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa peningkatan produktivitas kerja yang akan memberikan peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumberdaya manusia dan perusahaan terutama mengangkat produktivitas karyawan, sebab prestasi kerja yang merupakan hasil dari perilaku kerja dapat dimotivasi melalui sistem pemberian insentif yang adil bagi karyawan. Prestasi yang efektif dalam bekerja tidak muncul begitu saja, dia ada karena hubungan timbal balik. Karena begitu pentingnya, perilaku anggota mereka dan prestasi kerja. Oleh karena itu perlu dikembangkan suatu sistem pemberian insentif yang tepat untuk mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi kemajuan agar berprestasi. Apabila kepuasan kerja sudah tercapai dan melekat pada setiap karyawan perusahaan maka akan menimbulkan semangat kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Sikap mereka dalam menghadapi pekerjaan menjadi lebih baik, bahkan kemudahan dapat diharapkan untuk keikutsertaan mereka secara sukarela dalam mewujudkan tujuan organisasi baik individu maupun kelompok.

Dari kesimpulan di atas, dapat dilihat keterkaitan antara insentif dengan prestasi kerja karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu, maka dalam penulisan skripsi ini penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja” (Studi pada Karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang).**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah insentif materiil dan insentif non materiil secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang.
2. Apakah insentif materiil dan insentif non materiil secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang.



### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang.
2. Untuk menjelaskan pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang.

### D. Kontribusi Penelitian

1. Praktis

Sebagai tambahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang Manajemen Sumberdaya Manusia, khususnya yang menyangkut insentif dan prestasi kerja.

2. Teoritis

Sebagai pembanding bagi penelitian sebelumnya dan informasi pendahuluan bagi penelitian serupa di masa yang akan datang.

### E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan bagi pembaca dalam memahami isi di penulisan ini, maka peneliti menampilkan sistematika pembahasan yang secara garis besar di bagi dalam lima bab. Semuanya merupakan suatu rangkaian kesatuan yang meliputi :

#### Bab I : Pendahuluan

Bab ini mengemukakan antara lain latar belakang penelitian, perumusan masalah yang berkaitan dengan judul penelitian, tujuan penelitian dan kontribusi penelitian yang bisa diperoleh dari hasil penelitian serta ditutup dengan sistematika pembahasan dalam penulisan.

#### Bab II : Kajian Pustaka

Bab ini mengemukakan dan menguraikan teori secara berurutan terhadap insentif, prestasi kerja karyawan serta keterkaitan antara insentif dengan prestasi kerja karyawan.

### Bab III: Metode Penelitian

Bab ini mengemukakan tentang jenis penelitian, dimana jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, variabel yang diteliti meliputi insentif materiil, insentif non materiil dan prestasi kerja karyawan serta metode pengumpulan data yang diperoleh melalui teknik kuesioner

### Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari penyajian data yang diperoleh selama penelitian analisis data dan interpretasi.

### Bab V : Penutup

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



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. INSENTIF

##### 1. Pengertian Insentif

Menurut Henry Simamora (2001:490) adalah: “Insentif merupakan suplemen sekali waktu (*one time supplement*) terhadap gaji dasar yang diberikan atas dasar tenaga kerja yang lebih luas, termasuk karyawan biasa dan anggota serikat kerja”. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husnan (2000:161) sebagai berikut: “Sedangkan pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda. Jadi dua orang karyawan yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah berbeda karena prestasi yang berbeda”.

Pengertian insentif menurut pendapat Husein (2000:144): “Insentif adalah suatu sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat dikatakan bahwa insentif adalah sistem pemberian balas jasa, baik yang bersifat finansial maupun non finansial, yang dapat menimbulkan kekuatan aktivitas dinamis dalam arti tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam rangka usaha perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Dari keterangan di atas dapat dikatakan bahwa insentif adalah merupakan sarana untuk memotivasi para pekerja agar mau bekerja dengan segala daya upayanya supaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaannya.



## 2. Jenis-Jenis Insentif

1) Insentif material; dapat dibedakan dalam bentuk uang dan jaminan sosial:

a) Insentif dalam bentuk uang, dapat berupa:

(1) Bonus

- (a) Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.
- (b) Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima
- (c) Diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan antara pihak yang akan diberikan dimasa yang akan datang.
- (d) Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus kemudian laba tersebut dibagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

(2) Komisi

- (a) Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik
- (b) Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan

(3) Profit Sharing

Salah satu jenis insentif tertua, dalam hal ini pembayaran dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan dalam pendapatan setiap peserta.

(4) Kompensasi yang ditangguhkan (*deferred compensation*)

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif oleh karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi baginya setelah ia pensiun. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian majikan dan pegawai dimana pegawai setelah selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang selama periode tertentu.

b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial antara lain:

- (1) Pemberian rumah dinas
- (2) Pengobatan secara cuma-cuma
- (3) Berlangganan surat kabar secara gratis
- (4) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi organisasi

- (5) Cuti sakit dengan tetap mendapat gaji
  - (6) Biaya pindah
  - (7) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
- Manullang (2000:160-162).

- 2) Insentif non material dalam berbagai bentuk
  - a) Pemberian gelar resmi
  - b) Pemberian tanda jasa atau medali
  - c) Pemberian piagam penghargaan
  - d) Promosi
  - e) Pemberian hak untuk menggunakan satu atribut jabatan
  - f) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
  - g) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi (dimuka umum)
  - h) Ucapan terima kasih secara formal ataupun informal (Manullang, 2000:163)

Manullang (2000: 154) tipe insentif dapat dibedakan menjadi 3 yaitu:

- 1) Finansial insentif meliputi upah dan gaji yang pantas, memperoleh keuntungan dari perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya.
- 2) Non finansial artinya adalah Insentif non finansial merupakan suatu insentif atau perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang seperti:
  - a. Keadaan pekerjaan yang memuaskan meliputi tempat, jam kerja dan teman-teman kerja.
  - b) Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing pegawai seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan dan hubungan dengan pemimpin.
- 3) Socio insentif, adalah sikap dan keadaan tingkah laku anggota organisasi lainnya terhadap pegawai yang bersangkutan.

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa insentif material sama dengan insentif finansial dan insentif non material sama dengan insentif non finansial. Adapun tujuan dari masing-masing insentif tersebut adalah untuk menambah semangat kerja bawahan dengan berbagai cara seperti pemenuhan kebutuhan material dan non material.



Pada dasarnya pelaksanaan insentif dapat dibagi menjadi 3 bagian yaitu:

1) Insentif perorangan

Sistim ini dikenal dengan istilah *wage incential*, dimana dalam hal pelaksanaannya ada beberapa persyaratan yaitu:

- a) Produktivitas dapat diukur secara perseorangan
- b) Standart prestasi dapat diukur secara kuantitatif dan dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa.
- c) Pekerja harus lebih giat bekerja agar menerima upah yang lebih besar.
- d) Perusahaan dan karyawan akan mendapatkan keuntungan yang sebanding.

Di dalam pemberian insentif perseorangan dilakukan atas dasar kemampuan/keahlian dari para karyawan atau seseorang.

2) Insentif kelompok

Cara pelaksanaannya sama dengan insentif perorangan, keduanya adalah bagaimana cara memberi upah insentif bagi seluruh anggota kelompok secara adil dan merata. Di dalam insentif kelompok pemberian insentif dilakukan dengan cara atau jalan tidak membedakan status atau kemampuan tiap individu tetapi kerjasama yang ditonjolkan oleh seorang karyawan. Dimana besar kecilnya insentif yang diberikan jumlahnya sama dan diukur dari kemampuan yang sama pula, sehingga tidak ada kecemburuan di dalam penerimaan insentif.

3) Insentif untuk seluruh karyawan

Ada beberapa alasan yang mendorong penerapan sistem pemberian insentif seluruh karyawan. Sistim itu salah satunya adalah *profit sharing* yaitu pembagian keuntungan, keuntungan pemberian profit sharing adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan kepercayaan pada penerimaan upah dan sistem upah bebas
- b) Membangun perasaan kemuliaan dan kebahagiaan yang layak



- c) Meningkatkan keadilan sosial dalam bentuk pembagian yang layak antara pemilik modal dan karyawan
- d) Meningkatkan kepercayaan dalam manajemen

Di dalam pemberian insentif dimana para karyawan menerima bagian keuntungan perusahaan. Besarnya keuntungan yang dibagi berdasarkan besar kecilnya penghasilan atau laba yang diperoleh perusahaan. Apabila laba perusahaan meningkat, insentif yang akan diterima karyawan juga meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila laba perusahaan turun maka insentif yang diterima karyawan juga menurun. Dalam pemberian insentif ini tidak ada perlakuan yang berbeda terhadap karyawan di dalam pemberian insentif dan jumlah insentif yang diterima oleh karyawan adalah sama. (Manullang, 2000:168)

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa dalam memberikan insentif perlu dipertimbangkan untuk siapa insentif tersebut diberikan. Apakah insentif tersebut akan diberikan kepada perorangan, kelompok atau kepada seluruh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kesalahan dalam pemberian insentif, karena di dalam pemberian insentif persyaratan untuk masing-masing insentif berbeda antara satu dengan yang lainnya. Sehingga pemberian insentif yang tepat akan dapat dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

### 3. Tujuan dan Fungsi Insentif

Dalam suatu manajemen harus terjadi adanya kerjasama antar individu atau bagian agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Adapun tujuan insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan semangat untuk menciptakan motivasi kerja karyawan agar mempunyai kemampuan untuk bertindak dalam usaha mencapai tujuan organisasi
- 2) Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja, sehingga dengan kedisiplinan kerja akan terwujud motivasi kerja karyawan yang penuh.
- 3) Memenuhi harapan-harapan atau daya tarik agar dapat melahirkan motivasi kerja karyawan atau tenaga kerja.

Fungsi insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Alat perangsang dan alat pengukur prestasi kerja karyawan
- 2) Alat penggerak guna menciptakan motivasi kerja karyawan (Nitisemito, 2000:185).

#### **4. Pentingnya Pengawasan dalam Pemberian Insentif**

Pengawasan memegang peranan yang cukup penting dalam pelaksanaan sistem insentif, hal ini dimaksudkan untuk menghindari hal-hal negatif yang mungkin timbul dari pelaksanaan sistem insentif pada perusahaan, karena dikhawatirkan dengan sistem insentif akan menimbulkan masalah baru, misalnya karena telah mendapatkan insentif, motivasi kerja karyawan akan meningkat, akan tetapi tidak jarang dalam melakukan pekerjaannya karyawan tidak lagi memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadi kecelakaan kerja akibat kerja yang tergesa-gesa dan kurang berhati-hati. Untuk menghindari hal tersebut maka perlu kiranya diadakan suatu pengawasan baik pengawasan terhadap personil maupun terhadap pelaksanaan insentif dengan cara-cara tertentu yang dapat menghindari hal-hal merugikan yang mungkin timbul. Menurut Siagian (2003:132) jalan keluar yang dapat diambil untuk mengatasi masalah tersebut di atas adalah:

- a. menetapkan target normal
- b. menetapkan batas maksimum target yang dapat dicapai pekerja
- c. menetapkan sanksi kepada pekerja yang melanggar peraturan kerja dan standar.

Pengawasan personil ditujukan kepada semua personil yang ada di perusahaan. Pengawasan personil tersebut tujuannya adalah untuk menyempurnakan jalannya pelaksanaan sistem insentif dan juga sebagai alat kerja serta menemukan penyimpangan



dengan segera sehingga dapat dengan cepat dilakukan perbaikan. Hasibuan (2002:216) mengemukakan “Pengawasan yang efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya”.

## **B. PRESTASI KERJA**

### **1. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan, di mana tujuan utama tersebut adalah mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin. Oleh karenanya sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, yang berarti memiliki produktivitas yang tinggi yang juga akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien. Dharma (1999:1) mengemukakan “Prestasi kerja yaitu sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.” Sedangkan Martoyo (2000:7) menyatakan “Prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

Dari kedua pendapat di atas, dapat dilihat bahwa Dharma mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sedangkan Suprianto mendefinisikan dengan lebih rinci lagi, yaitu sebagai perbandingan hasil kerja seseorang pada kurun waktu tertentu dengan berbagai kriteria yang telah ditetapkan semula. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan suatu yang dihasilkan seseorang atau sekelompok orang melalui serangkaian aktivitas kerja di dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara, (2006:67) menyatakan “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”



## 2. Indikator Prestasi Kerja

Siagian (2000:53) mengemukakan bahwa “Yang pertama dibutuhkan dalam pengukuran prestasi kerja adalah ukuran mengenai sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting sekali di dalam suatu pekerjaan.” Memang sangatlah sulit untuk menemukan suatu ukuran bagi prestasi kerja, karena beragamnya jenis pekerjaan dan setiap pekerja tersebut pasti mempunyai ukuran yang berbeda-beda.

Agar prestasi kerja menjadi mudah untuk diukur, Miler dalam As'ad (1995:56) membagi pekerjaan menjadi dua jenis :

- a. Pekerjaan produksi, dimana secara kuantitatif organisasi bisa membuat suatu standart yang objektif.
- b. Pekerjaan non produksi, dimana penentuan sukses tidaknya seseorang di dalam tugas biasanya di dapat melalui *human judgements* / pertimbangan subjektif.

Sedangkan cara pengukuran prestasi kerja menurut Dharma (1999:154) adalah sebagai berikut: “Banyak cara pengukuran prestasi kerja yang dapat digunakan, seperti penghematan, kesalahan, dan sebagainya”. Tetapi hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Berprestasi atau tidaknya seorang karyawan dapat diketahui melalui perilakunya dalam bekerja, yang meliputi kemandirian, keaktifan dalam pemecahan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan, kreatifitas dan inisiatif, serta rasa percaya diri. Prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan perusahaan, sehingga perlu terus didukung agar lebih termotivasi untuk terus memperbaiki kinerjanya.

## 3. Pengaruh Peningkatan Prestasi Kerja

Untuk menghilangkan hambatan yang ada juga meningkatkan output yang dihasilkan menurut Handoko (2001:45) seseorang manajer perlu memperhatikan :

- a. Kuantitas kerja yang meliputi jumlah output rutin maupun output ekstra.

- b. Ketetapan waktu, apakah dalam pekerjaannya itu telah sesuai dengan waktu standart yang telah ditetapkan lebih cepat atau malah lebih lambat.
- c. Dapat dikatakan, bahwa orang tersebut memang benar-benar mampu untuk mengerjakan tugas tersebut dan produknya dapat diandalkan baik tugas tersebut dan produknya dapat diandalkan baik jumlah maupun mutu.
- d. Sasaran bahwa apa yang telah dikerjakan tersebut telah sesuai dengan sasaran.

Prestasi sangat berkaitan dengan prestasi kerja dan disiplin kerja, karena dengan prestasi kerja yang tinggi berarti karyawan tersebut memiliki prestasi dan disiplin kerja yang tinggi.

- a. Prestasi kerja

Hasibuan (2002:105) memberikan pengertian prestasi kerja sebagai suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Sedangkan Dharma (1999:32) mengartikan prestasi kerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa yang dimaksud prestasi kerja adalah kemampuan karyawan menghasilkan sesuatu yang ditugaskan kepadanya berdasarkan standar atau aturan yang diberikan dalam pekerjaannya.

Prestasi kerja dalam penelitian ini lebih diartikan sebagai hasil usaha atau hasil kerja dari seseorang karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dimana prestasi kerja dipakai sebagai penentu tingkat insentif yang akan diterima oleh karyawan. Disamping itu juga untuk melihat prestasi unit yang dilihat dari pendekatan, pencapaian target laba unit yang ditetapkan maupun pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu penilaian terhadap prestasi kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting, sehingga dapat dikatakan adil tidaknya sistem insentif sangat tergantung padanya.



b. Disiplin kerja

Yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dengan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jadi disiplin kerja menghendaki ditaatinya semua peraturan-peraturan oleh karyawan yang berada di dalam lingkungan perusahaan. Disiplin kerja bisa dilihat dari tingkat absensi pegawai dan ketetapan terhadap penyelesaian.

Untuk mencapai produktifitasnya yang tinggi, perlu juga adanya kreatifitas yang maksudnya bahwa individu tersebut tidak malas, penuh imajinasi, inovasi dan penuh daya kreatif. Untuk itu diperlukan suatu teknik-teknik tertentu bagi seseorang manajemen bagaimana dapat memotivasi dan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Sehubungan dengan hal ini Sinungan (1999:63) menyatakan bahwa :

Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan prestasi adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Lamanya buruh bekerja, dan proposi penempatan waktu yang produktif sangat tergantung kepada cara pengaturan, latihan, pengaturan dan motivasi. Beberapa penyelidikan menunjukkan bahwa waktu yang produktif berkisar 25% sampai 30% sedangkan yang tidak produktif karena kejelekan manajemennya kadang-kadang mencapai 50% lebih dan sisanya disebabkan adanya pekerjaan yang sia-sia ataupun karena sikap pekerjaannya.

Unsur lain yang perlu ditinjau dalam meningkatkan prestasi kerja adalah penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya dan tentunya sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal ini Sinungan (1999:63) mengungkapkan bahwa: “Untuk mencapai mutu yang telah ditetapkan, diperlukan proses pelaksanaan mutu yang bermutu pula yang berarti setiap tugas-tugas yang mendukung proses tersebut harus jelas perinciannya dan prestasi-prestasi yang harus dicapainya berikut cara melakukannya”.

Oleh karena itu setiap karyawan harus mengetahui secara pasti tentang jabatannya yaitu apa saja yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya berikut prestasi kerja yang harus dicapainya. Dengan demikian tanpa diperintah, seorang karyawan akan mengetahui apa yang harus dicapainya secara bertahap.

Dalam hubungannya dengan unsur manusia dalam prestasi kerja, masalah motivasi (insentif) memiliki peranan yang penting. Selanjutnya dalam rangka melihat



hubungan antara motivasi dengan prestasi, Robert A. Susmeiter yang dikutip Sinungan (1999:64) mengungkapkan :

- a. Prestasi itu untuk kira-kira 90% bergantung kepada prestasi kerja si tenaga kerja, dan yang 10% bergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah.
- b. Prestasi kerja itu sendiri untuk 80%-90% bergantung pada motivasinya untuk bekerja, dan yang 10%-20% bergantung kepada kemampuannya.
- c. Selanjutnya dikatakan bahwa motivasi si pekerja itu sendiri untuk 50% bergantung kepada kondisi sosial, 40% bergantung pada hubungan-hubungan dan 10% bergantung pada kondisi-kondisi fisik.

#### 4. Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja selalu menjadi ukuran terakhir berhasil tidaknya fungsi manajemen sumberdaya manusia pada perusahaan. Oleh karena itu, untuk mengukur prestasi kerja karyawan, maka perlu diadakannya suatu sistem penilaian agar prestasi kerja karyawan dapat termonitor dengan baik. Handoko (2000:135) menyebutkan bahwa: “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Pentingnya penilaian prestasi kerja ini adalah untuk dapat dijadikan umpan balik, baik bagi departemen sumberdaya manusia perusahaan sendiri, maupun bagi karyawan.

Siagian (2003:223) mengemukakan pentingnya penilaian prestasi kerja, baik bagi karyawan maupun perusahaan adalah:

Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur dan rencana pengembangan kariernya.

Bagi perusahaan, hasil penilaian prestasikerja sangat penting artinya dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan pendidikan dan latihan, sistem imbalan dan aspek-aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif.

Rao (1999:1) memberikan penjelasan tentang hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan usaha untuk memperbaiki tingkat prestasi sebagai berikut:

Penilaian prestasi kerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada setiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas mereka menurut cara yang diinginkan oleh para majikan mereka. Dengan demikian, para majikan di setiap tingkatan berusaha memperbaiki tingkat prestasi mereka dengan cara menilai pekerjaan para bawahan mereka.

Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil kerja para karyawan dan membandingkannya dengan standart yang ditetapkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan.

Manfaat yang dapat diambil dengan adanya penilaian prestasi kerja menurut Handoko (2000:135) adalah sebagai berikut:

a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan atas prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.



g. Ketidak-akuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan ini informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerja

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Penilaian prestasi kerja dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pengembangan perusahaan, maupun bagi pengembangan pribadi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat kerja, motivasi dan prestasi karyawan dalam mengembangkan kemampuannya. Diadakannya penilaian prestasi kerja ini juga akan mendorong semakin baiknya hubungan kerja antara atasan dengan bawahan sebab, dengan penilaian tersebut kelemahan-kelemahan yang ada akan dapat diketahui, sehingga sangat memungkinkan untuk diadakan perbaikan.

## 5. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Ranupandojo dan Husnan (2000:121), mengemukakan metode-metode penilaian prestasi kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:



a. Penilaian sistematis oleh atasan

Bentuk penilaian yang dilakukan secara sistematis oleh atasan kepada bawahannya langsung.

b. Sistem-sistem penilaian prestasi kerja tradisional

1). *Rangking*

Merupakan cara tertua dan paling sederhana, yaitu dengan membandingkan karyawan satu dengan karyawan lainnya secara keseluruhan untuk menentukan siapa yang lebih baik.

2). Perbandingan karyawan dengan karyawan

Metode penelitian ini sebenarnya hampir sama dengan penilaian yang menggunakan metode rangking, yaitu dengan membandingkan karyawan satu dengan karyawan lainnya, hanya saja pada metode penilaian ini sudah lebih spesifik, yaitu dengan memilah-milah penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor, seperti kepemimpinan, inisiatif dan sebagainya.

3). *Grading*

Pada metode ini telah dibuat yang jelas untuk tiap kategori penilaian. Misalnya “baik sekali”, “memuaskan”, dan “kurang memuaskan”. Hasil penilaian kemudian dimasukkan ke dalam salah satu kategori di atas.

4). Skala grafis (*graphic scales*)

Merupakan metode penilaian tradisional yang paling banyak digunakan. Penilaian pada metode ini didasarkan pada faktor-faktor yang dianggap penting pada suatu pekerjaan. Kemudian faktor-faktor tersebut dibagi kedalam beberapa kategori, seperti “baik sekali”, “cukup”, dan lain sebagainya. Jadi penilaian di sini adalah dengan membandingkan prestasi kerja karyawan dengan masing-masing faktor dan masing-masing kategori.

5). *Checklists*

Pada metode ini, penilai hanya sekedar mengajukan sejumlah pertanyaan yang telah disediakan kepada para karyawan, dengan pilihan jawaban “ya” dan “tidak”. Kemudian bagian personalia yang akan melakukan penilaian atas pengisian *checklist* tersebut.

c. Manajemen berdasarkan sasaran (*management by objectives*)

Pada metode penilaian ini, penilaian dilakukan dengan melibatkan dua belah pihak, yaitu karyawan dan pimpinan. Jadi pimpinan bukan sekedar menilai, tetapi juga bersama-sama karyawan menentukan sasaran yang bisa dipakai sebagai pedoman penilaian tersebut, sehingga karyawan akan merasa ikut bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan tersebut.

### C. HUBUNGAN INSENTIF DENGAN PRESTASI KERJA

Dharma (1999:21) menegaskan bahwa: "Setiap orang dalam suatu organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan darinya". Seseorang mau bergabung ke dalam sebuah perusahaan dengan membawa sejumlah harapan akan terpenuhi kebutuhan hidup mereka dan tercapainya kesejahteraan. Jika dengan bergabung ke dalam perusahaan seorang akan dapat memenuhi pengharapannya, maka hal ini akan membuat semakin giat bekerja, sehingga prestasi kerja dapat diraihinya.

Insentif yang bervariasi baik yang bersifat materiil maupun non materiil sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Di mana insentif dapat memberikan rangsangan bagi karyawan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Sarwoto (1987:137) bahwa: "Setiap orang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif mana yang pada dasarnya bersumber pertama-tama pada berbagai macam kebutuhan pokok individual. Maka kebutuhan pegawai baik yang bersifat materiil maupun non materiil hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja pegawai diharapkan tinggi." Lebih lanjut Sarwoto (1987:143) menjelaskan bahwa: "Insentif adalah sebagai suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi." Sedangkan Sinungan (1999:26) menyatakan bahwa: "Insentif tentu saja juga berperan dalam mendorong orang berprestasi dalam bekerja." Hal senada juga disampaikan oleh Siagian (2003:271) bahwa: "Sistem insentif sering dipandang menarik untuk meningkatkan prestasi kerja."

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat dilihat adanya hubungan dan pengaruh yang jelas antara pemberian insentif terhadap prestasi kerja, dimana sistem insentif dirasa memiliki kekuatan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sebab prestasi kerja yang ada

tidak tercipta begitu saja, dia ada karena hubungan timbal balik. Penerapan sistem insentif dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya, prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem insentif.

#### D. HIPOTESIS

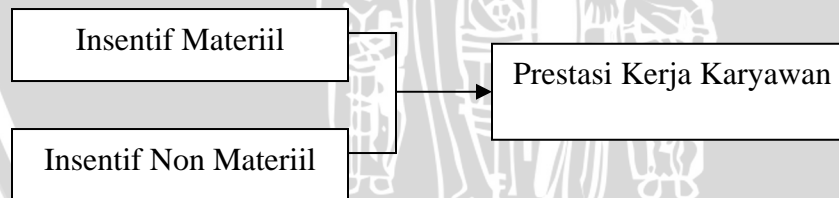
Arikunto (1998:67) mengemukakan: “Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.” Jadi hipotesis adalah hubungan antara dua variabel yang diperkirakan ada. Hipotesis merupakan dugaan yang mungkin benar dan mungkin juga salah. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya.

Berdasarkan teorisasi yang telah dikemukakan, maka model konsep dan model hipotesis yang dapat disajikan adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Model Konsep**



**Gambar 2.2**  
**Model Hipotesis**



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

1.  $H_1$  = Bahwa secara simultan variabel insentif materiil dan non materiil berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang.
2.  $H_2$  = Bahwa secara parsial variabel insentif materiil dan non materiil berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang.



### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Dengan demikian penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatoris karena jenis penelitian ini dapat melihat adanya pengaruh dan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain.

Mengutip pendapat Supranto (1997 : 8-9) mengemukakan ciri atau karakteristik penelitian penjelasan, yaitu sebagai berikut :

- a. Tujuan menguji satu atau beberapa hipotesa, dan bersifat hubungan kausalitas.
- b. Perumusan masalah dirumuskan dengan tepat.
- c. Hipotesa dirumuskan dengan tepat, dengan demikian diperlukan perbuatan dan penelitian berikut kesimpulan dan teori yang tepat.
- d. Instrumen penelitian berupa interview, observasi, questioner, dan documenter serta kombinasi daripadanya.
- e. Diperlukan metode analisis tertentu.
- f. Uraian hasil penelitian bersifat analisis dan diikuti dengan interpretasi data serta penarikan kesimpulan.

Dari ciri-ciri tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penelitian eksplanatoris adalah penelitian yang berfokus pada penjelasan antara variabel-variabel yang diteliti. Sebagaimana dijelaskan oleh Singarimbun dan Effendi (1995:5) bahwa 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 (*explanatory research*). Menurut Faisal (1995:21), bahwa penelitian explanatories adalah untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengetahui apakah suatu variabel dipengaruhi atau tidak

oleh variabel lainnya. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian ekplanatoris maka penulis menggunakan metode observasi melalui penelitian survey atau pendekatan kuantitatif.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah Perusahaan Raket “ABADI” Malang, Jalan Klayatan Gg. 1 No. 4 RT.04 RW.01 Malang 65148, Jawa Timur. Dengan mengambil lokasi penelitian ini diharapkan dapat membantu menjelaskan masalah yang diamati, mengenai pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan, oleh karena itu lokasi ini dipilih karena selain mudah dalam memperoleh data juga belum pernah diadakan penelitian dengan kajian pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan ini.

## **C. Variabel dan Pengukuran**

### **1. Konsep dan Variabel**

Nazir (1999:148) mengemukakan: “Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi yang khas.” Sehingga dapat dikatakan konsep merupakan defenisi yang bersifat abstrak, agar konsep ini dapat diteliti, maka harus dioperasionalisasikan, dengan cara menjabarkan menjadi variabel tertentu. Pengertian variabel sendiri menurut Singarimbun dan Effendi (1995:48): “Variabel adalah konsep yang diberi dari satu nilai.”

Konsep dan variabel dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Konsep Insentif**

Konsep insentif adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Konsep ini terdiri dari dari dua variabel, yaitu variabel Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil.

#### **b. Konsep Prestasi Kerja**

Konsep prestasi kerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Konsep ini hanya terdiri oleh satu variabel, yaitu variabel prestasi kerja karyawan.



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

**Tabel 1**  
**Konsep, Variabel, Indikator dan Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Insentif	a. Insentif Materiil (X1)	1). Uang	a) Bonus b) Uang lembur
		2). Jaminan sosial	a) Pengobatan gratis b) Cuti sakit
	b. Insentif Non Materiil (X2)	1). Penghargaan	a) Piagam penghargaan b) Pujian c) Kenaikan pangkat (promosi) d) Hubungan dengan pimpinan
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1). Kuantitas	a) Jumlah hasil kerja dibandingkan hasil standar b) Jumlah hasil kerja dibandingkan dengan waktu sebelumnya
		2). Kualitas	a) Kualitas hasil kerja dibandingkan dengan standar b) Kualitas hasil kerja dibandingkan dengan waktu sebelumnya
		3). Ketepatan waktu	a) Ketepatan waktu memulai pekerjaan b) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

## 2. Pengukuran

Pada penelitian ini, skala Likert menjadi pilihan dalam pemberian skor pada indeks. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:111): “Salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala Likert”. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban:



- a). Sangat baik dengan skor 5
- b). Baik dengan skor 4
- c). Ragu-ragu dengan skor 3
- d). Tidak Baik dengan skor 2
- e). Sangat tidak Baik dengan skor 1

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan, penulis akan menjumlahkan seluruh skor yang diperoleh. Kemudian dilakukan perhitungan untuk mencari hubungan dan pengaruh antar variabel.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Raket “ABADI” Malang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Menurut Arikunto (1998 : 120) jika jumlah populasi objek penelitian kurang dari 100 maka diambil semua, tetapi jika lebih dari 100, maka dapat diambil 10% sampai dengan 15% dari populasi yang ada. Jumlah karyawan di Perusahaan Raket “ABADI” Malang adalah 36 orang, oleh karena itu penelitian yang dilakukan penelitian populasi karena mengambil seluruh populasi.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Kuesioner**

Yaitu suatu daftar pertanyaan disusun untuk karyawan Perusahaan Raket Abadi Malang. Kuisisioner disusun dalam bentuk kalimat yang mudah dipahami oleh responden untuk mengetahui respon karyawan mengenai pemberian insentif maupun prestasi kerja di perusahaan.

Setelah hasil kuesioner atau angket diterima, dilakukan uji untuk mengetahui apakah data tersebut sudah valid dan reliabel untuk diteliti.

## 2. Interview

Interview adalah metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden dengan model wawancara tidak berstruktur, dimana dalam wawancara ini menanyakan mengenai kondisi perusahaan secara umum dan proses produksi pembuatan produk raket.

## 3. Observasi

Dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, dalam hal ini diamati mengenai kegiatan karyawan pada perusahaan seperti proses produksi pembuatan raket.

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting bagi suatu penelitian, karena data merupakan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Oleh karena itu dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrumen. Instrumen yang dipakai dalam pengumpulan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002:144): “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahan suatu instrumen”. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indeks validitas diukur dengan rumus teknik *Korelasi Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

$r$  = Korelasi *product moment* X dan Y

X = Nilai variabel X

Y = Nilai variabel Y

$n$  = Banyaknya sampel

Dari perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel nilai kritisnya pada taraf signifikan ( $P > 0,05$ ). Apabila hasil perhitungan lebih besar dari nilai kritisnya ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka instrumen penelitian dapat dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (1998:170): “Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.” Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian reliabilitas alat ukur dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Untuk uji reliabilitas ini dapat dihitung dengan rumus Alpha sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto, (1998:193) berikut ini:

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{(K-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2_1} \right]$$

Dimana :

$r$  : reliabilitas instrumen

$K$  : banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma^2_b$  : jumlah varian total

$\sigma^2_1$  : varian total

Suatu instrumen dikatakan andal jika nilai *alpha / koefisien reliabilitas* sebesar 0,60 atau lebih.

## G. Metode Analisis Data

Setelah dilakukan pengumpulan data, langkah selanjutnya adalah menganalisis data untuk mencari hubungan terhadap variabel-variabel yang diteliti untuk membenarkan atau menyalakan hipotesis penelitian. Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut nantinya akan diperlakukan secara bertahap yang dibagi dalam beberapa analisis sampai akhirnya dirumuskan suatu pemecahan dan kesimpulan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



## 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji model regresi yang dihasilkan telah baik. Berikut ini adalah uji asumsi klasik:

### a. Deteksi Multikolinieritas

Deteksi ini bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antarvariabel independent. Model regresi yang baik jika tidak terjadi hubungan antar variabel independent. *Tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF),  $Tolerance = 1/VIF$ . Para ahli mengatakan bahwa jika nilai toleransi = 1, berarti tidak korelasi antar variabel independent atau jika VIF lebih dari 10 dikatakan terjadi kolinieritas yang tinggi.

### b. Deteksi Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah *variance* variabel dalam model tidak sama ataukah sama. Heteroskedastisitas menyebabkan estimator tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Goldfeld Quantd.* yaitu dengan cara mengurutkan data menurut salah satu variabel bebasnya. Kemudian membuang observasi yang berada di tengah sebanyak kurang lebih antara 14%-25% dari jumlah data sehingga menjadi dua kelompok. Masing-masing kelompok kemudian diregresikan. Nilai  $F_{hitung}$  diperoleh dengan cara membagi nilai MS-residual-2 dengan MS-residual-1. jika dari hasil uji *Goldfeld Quantd* menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih kecil daripada  $F_{tabel}$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dapat juga dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot. Jika pada grafik *Scatterplot* titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Deteksi Normalitas

Model regresi yang baik jika semua variabel berdistribusi normal. SPSS menyediakan fasilitas untuk mendeteksi normalitas dengan membuat grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* antara probabilitas kumulatif observasi dengan probabilitas kumulatif harapan

(prediksi). Jika grafik tersebut tersebar pada diagonal segiempat kedua probabilitas, dikatakan semua data mendekati distribusi normal.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel bebas secara bersama-sama dengan satu variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 \dots + b_k x_k + e$$

Keterangan :

Y = nilai prediksi dari Y

a = bilangan konstan

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$  = koefisien regresi

$x_1, x_2, x_k$  = variabel bebas

e = *error* atau sisa (residual) (Sugiyono, 2000:162)

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Hipotesis I (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat F digunakan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Dimana :

F = F hitung selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

N = Banyaknya sampel

Uji F digunakan menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan atau untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan  $F_{hitung}$  ( $F_h$ ) dengan  $F_{tabel}$  ( $F_t$ ) pada  $\alpha = 0,05$  apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

- 1)  $F_h \geq F_t$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas

- 2)  $F_h < F_t$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas

#### b. Uji Hipotesis II (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis kedua langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan koefisien regresi ( $b_i$ ) yang paling besar, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial melalui uji t.

Uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji t adapun rumus untuk menghitung Uji t adalah

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{se}$$

Dimana:

$b$  = parameter estimasi dari X

$se$  = standar error X

Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan  $t_{hitung}$  ( $t_h$ ) dengan  $t_{tabel}$  ( $t_t$ ) pada  $\alpha = 0,5$ . Apabila hasil perhitungan menunjukkan:



- 1)  $t_h \geq t_t$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji

- 2)  $t_h \leq t_t$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas dan terdapat pengaruh pengaruh antara dua variabel yang diuji.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan dari keseluruhan variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{JK.Regresi}{JK.TotalTerkorelasi}$$

Keterangan :

$$JK \text{ Regresi} = a \sum Y + b \sum XY - nY_1^2$$

$$JK \text{ Terkorelasi} = \sum Y^2 - n(Y)^2 \quad (\text{Sugiono, 1992:80})$$

Koefisien determinasi mempunyai dua kegunaan yaitu :

- 1) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi ( $r$ ), yang digunakan untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Batas nilai  $R^2$  adalah antara 0 sampai 1, semakin tinggi  $R^2$  maka akan semakin baik hasil regresi.
- 2) Sebagai ukuran ketepatan suatu garis regresi yang diterapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi. Semakin besar  $R^2$ , semakin baik atau semakin cocok pula suatu garis regresi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Raket “ABADI” Malang didirikan pada tahun 1955 oleh 4 (empat) orang yang mempunyai hubungan saudara. Keempat orang tersebut antara lain adalah:

- a. Bapak Khairi Soemarno
- b. Bapak Nari
- c. Bapak Sarwi
- d. Bapak Kabit

Pada awal berdirinya Perusahaan Raket “ABADI” Malang ini, modal yang digunakan sangat minim serta peralatan yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan produksi masih sangat sederhana dan masih menggunakan tenaga manusia. Dengan menggunakan modal dan peralatan yang tersedia Perusahaan Raket “ABADI” Malang hanya mampu menghasilkan dalam jumlah kecil. Dan jumlah pemasarannya meliputi wilayah Malang saja.

Pada tahun 1957 Perusahaan Raket “ABADI” Malang membubarkan diri, hal ini disebabkan produksi yang kurang lancar juga karena tidak adanya kecocokan antar partner yang satu dengan yang lainnya. Bapak Khairi Soemarno selaku pimpinan perusahaan berusaha mendirikan kembali perusahaan dengan modal sendiri. Dengan dibekali pengalaman yang ada dan kemauan yang keras untuk berusaha lambat laun perusahaan mengalami kemajuan.

Menyadari perusahaan makin berkembang, maka pada tahun 1974 Bapak Khairi Soemarno memutuskan untuk mendaftarkan perusahaannya

pada Departemen Perindustrian dan Perdagangan Cabang Malang. Sejak saat itu Perusahaan Raket “ABADI” Malang secara resmi dengan:

- a. Nama Perusahaan : ABADI
- b. Jenis Perusahaan : Perseorangan
- c. Alamat : Jalan Klayatan ¼ RT.04 RW.01 Malang  
65148
- d. Ijin Perusahaan : Tertanggal 4 April 1974 SK 021/  
Kodya/1974 No. Kode 39992.3/ 155.11/1

Pada taraf ini perusahaan sudah mulai memperhatikan kualitas produksi dan pengaturan harga jual produk yang sejenis dari pihak pesaing. Hal ini dilakukan dengan harapan dapat dijangkau konsumen, sehingga penjualan akan meningkat, dengan meningkatkan volume penjualan diharapkan keuntungan juga akan meningkat dan dapat digunakan untuk menambah modal perusahaan.

Adapun bentuk usaha Perusahaan Raket “ABADI” Malang ini adalah perusahaan perseorangan yaitu suatu bentuk badan usaha dimana pemiliknya adalah perseorangan yang melakukan aktivitas usaha guna mendapatkan keuntungan.

## 2. Lokasi Perusahaan

Penentuan lokasi perusahaan yang strategis harus dipertimbangkan secara rasional dan cermat, karena penentuan lokasi perusahaan akan mempengaruhi aktivitas dan keuntungan yang diperoleh. Pemilihan lokasi yang salah dapat berakibat buruk bagi perusahaan.

Adapun alasan-alasan perusahaan memilih lokasi tersebut yaitu:

- a. Faktor tenaga kerja tersedia cukup banyak
- b. Fasilitas transportasi lebih mudah serta hubungan antar daerah atau kota lainnya lebih lancar
- c. Dekat dengan daerah pemasaran, sehingga mudah untuk menyalurkan hasil produksi



Perusahaan Raket “ABADI” Malang yang berdiri sampai sekarang mempunyai tempat kediaman di jalan Klayatan 1 no 4 RT.04 RW.04 Malang.

### 3. Bentuk Hukum Perusahaan

Bentuk hukum Perusahaan Raket “ABADI” Malang adalah perusahaan perseorangan yang dikeluarkan dan disahkan oleh Departemen Perindustrian dan Perdagangan, pada tanggal 4 April 1974, dengan No.SK.021/Kodya/1974. dan No. Kode 3992.3/ 155.11/1.

### 4. Struktur Organisasi

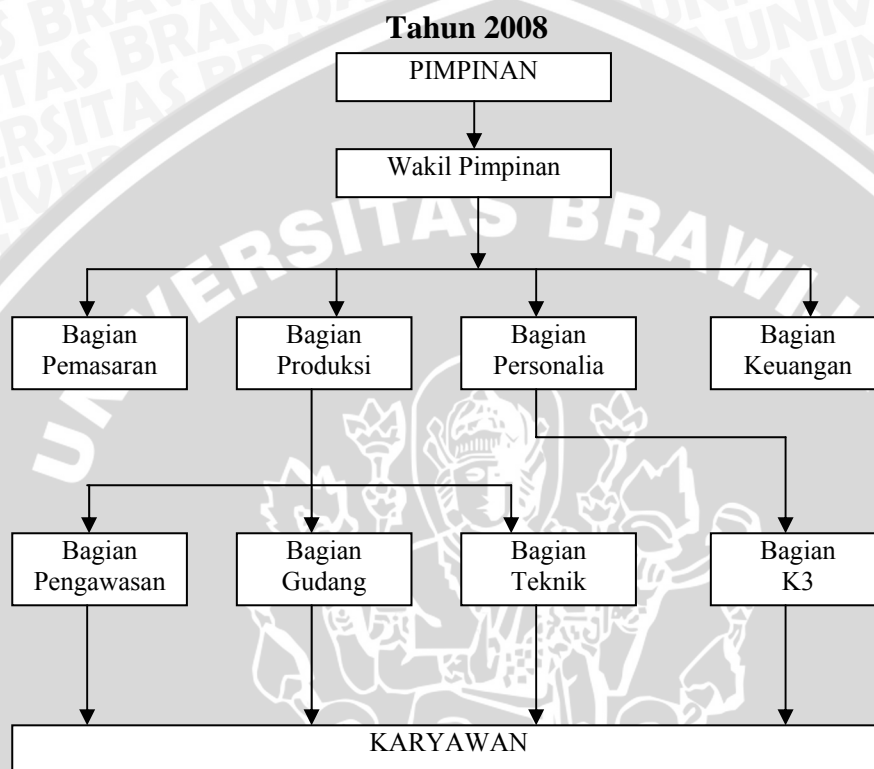
Struktur organisasi merupakan gambaran sistematis tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan kerjasama dari bagian-bagian atau orang-orang yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan menggunakan struktur organisasi yang jelas suatu perusahaan akan dapat mengatur jalannya roda kegiatan perusahaan.

Struktur organisasi yang digunakan oleh Perusahaan Raket “ABADI” Malang adalah struktur organisasi garis. Dalam hal ini perusahaan memilih struktur organisasi garis karena Perusahaan Raket “ABADI” Malang masih dalam perusahaan kategori menengah.

Adapun struktur organisasi Perusahaan Raket “ABADI” Malang yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.1

**Struktur Organisasi  
Perusahaan Raket “ABADI” Malang**



Sumber : Perusahaan Raket “ABADI” Malang, 2008

Berikut ini akan diuraikan mengenai tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi pada Perusahaan Raket “ABADI” Malang:

a. Pimpinan Perusahaan

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Melaksanakan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan
- 2) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan
- 3) Memberi wewenang untuk memberikan tugas kepada semua bagian yang ada di bawahnya.

- 4) Mengatur pengadaan dan penggunaan dana demi kelancaran proses produksi
- 5) Bertanggung jawab penuh atas perusahaan baik dari segi intern maupun ekstern
- 6) Bertanggung jawab atas karyawan yang ada di bawahnya.

b. Wakil Pimpinan

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Membantu pimpinan dalam menjalankan tugas sehari-hari
- 2) Memberikan ide atau masukan kepada pimpinan perusahaan
- 3) Menggantikan pemimpin apabila berhalangan
- 4) Bertanggung jawab pada pimpinan

c. Bagian produksi

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Mengawasi pelaksanaan produksi mulai awal sampai akhir, sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab atas kelancaran produksi.
- 3) Bertanggung jawab atas kualitas dan kuantitas barang yang dihasilkan.

d. Bagian Pemasaran

Tugas dan tanggung jawabnya :

- 1) Memasarkan semua produk yang dihasilkan oleh perusahaan
- 2) Mencatat semua transaksi atas penjualan dan pembelian barang jadi
- 3) Bertanggung jawab atas kelancaran pemasaran hasil produksi sampai ke tangan konsumen
- 4) Bertanggung jawab atas kualitas dan kuantitas selama pengiriman barang tersebut.

e. Bagian personalia

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Mencatat absensi karyawan setiap hari



- 2) Melaksanakan dan mempertimbangkan atas penerimaan dan penempatan karyawan
- 3) Bertanggung jawab atas keluar masuknya karyawan
- 4) Bertanggung jawab atas masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan

f. Bagian keuangan

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Mengelola keuangan perusahaan baik mengenai penerimaan dan pengeluaran
- 2) Membuat laporan tentang penerimaan dan pengeluaran
- 3) Membuat laporan rugi laba perusahaan

g. Bagian pengawasan

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Mengawasi segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan
- 2) Bertanggung jawab pada bagian produksi atas wewenang yang diberikan

h. Bagian Gudang

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Mengatur keluar masuknya bahan baku dan barang jadi
- 2) Mencatat persediaan bahan baku dan barang yang keluar

i. Bagian Teknik

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Mengadakan pengawasan terhadap mesin-mesin dan perbaikan jika mengalami kerusakan
- 2) Bertanggung jawab atas wewenang yang telah diberikan kepadanya dari bagian produksi.

j. Bagian keselamatan dan kesehatan kerja

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Memberikan penyuluhan dan pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan agar terhindar dari kecelakaan atau yang tidak diinginkan di tempat kerja
- 2) Bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan masalah-masalah yang berhubungan dengan K3.

## 5. Organisasi Dan Personalia

### a. Jumlah Karyawan

Karyawan merupakan faktor utama dalam perusahaan karena tanpa adanya karyawan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan agar dalam melaksanakan kegiatannya berjalan dengan lancar. Jumlah karyawan bagian produksi pada Perusahaan Raket “ABADI” Malang secara keseluruhan berjumlah 36 orang.

Untuk mengetahui jumlah karyawan bagian produksi Perusahaan Raket “ABADI” Malang seperti pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Jumlah Karyawan**  
**Perusahaan Raket “ABADI” Malang**  
**Tahun 2008**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Bagian Pemasaran	5
2.	Bagian Produksi	1
3.	Bagian Personalia	1
4.	Bagian Keuangan	1
5.	Bagian Pengawasan	4
6.	Bagian Gudang	1
7.	Bagian Teknik	1
8.	Bagian K3	1
9.	Karyawan (Tenaga Kerja Produksi)	21
	Jumlah	36

Sumber: Perusahaan Raket “ABADI” Malang, 2008.

b. Kualitas Karyawan

Kualitas pendidikan karyawan merupakan faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Adapun tingkat pendidikan karyawan yang ada pada Sumber: Perusahaan Raket “ABADI” Malang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Kualitas Pendidikan Karyawan**  
**Perusahaan Raket “ABADI” Malang**  
**Tahun 2008**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Sarjana (S1)	2
2.	Diploma (D3)	2
3.	SMU/SMA/STM	30
4.	SLTP	2
	JUMLAH	36

Sumber: Perusahaan Raket “ABADI” Malang, 2008.

c. Upah dan sistem penggajian

Di dalam menentukan gaji dan upah kepada karyawan, perusahaan selalu memberikan prinsip tentang keadilan dan kelayakan. Keadilan yang dimaksud adalah berdasarkan pada pengorbanan yang telah diberikan oleh karyawan itu sendiri, tentunya diimbangi dengan memberikan gaji dan upah yang disesuaikan oleh perusahaan yaitu:

- 1) Gaji bulanan: dibayarkan setiap awal bulan, dibayarkan untuk tenaga kerja tak langsung, misalnya staff.
- 2) Upah mingguan: upah harian yang diberikan setiap akhir minggu bagi tenaga kerja langsung, seperti karyawan bagian produksi.
- 3) Upah borongan: upah yang diberikan apabila ada beberapa pesanan-pesanan yang harus diselesaikan, dimana upah yang diterima menurut besar-kecilnya unit yang dihasilkan.



d. Insentif

Disamping memberikan upah untuk karyawannya perusahaan juga memberikan bonus untuk karyawan apabila hasil kerja mereka bisa melebihi standar yang ditetapkan perusahaan. Dengan diberlakukan bonus maka karyawan akan terangsang untuk bekerja, tidak hanya sesuai dengan standar bahkan bisa melebihi standar yang diberikan perusahaan.

Pengakuan dan penghargaan merupakan salah satu bentuk insentif non materiil yang tidak kalah penting dengan bentuk-bentuk insentif yang lain. Karena pengakuan dan penghargaan yang diberikan diyakini bisa menumbuhkan rasa bangga dan percaya diri bagi karyawan. Sehingga apabila karyawan sudah memiliki rasa bangga dan rasa percaya diri yang tinggi mereka akan bekerja lebih baik dengan demikian akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Secara umum perusahaan memberikan pengakuan dan penghargaan dengan wujud pemberian bingkisan kepada karyawan yang dianggap berprestasi atau yang mempunyai pengalaman kerja terlama. Bingkisan ini biasanya diberikan bertepatan dengan peringatan Hari Raya Keagamaan atau momen-momen tertentu.

Lingkungan pekerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam bekerja yang perlu mendapat perhatian. Kebersihan, sirkulasi udara, keamanan dan tingkat kebisingan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila kondisi lingkungan menyenangkan, maka dapat dipastikan bahwa karyawan yang bekerja merasa betah dan senang sehingga dapat memicu semangat dan kemauan untuk bekerja lebih baik dan produktivitas yang optimal dapat tercipta. Faktor-faktor penunjang keadaan lingkungan yang menyenangkan antara lain dengan adanya kamar mandi yang memadai, bangunan peribadatan, tempat istirahat dan ruang kesehatan.

e. Jam kerja karyawan

Dalam hal ini perusahaan telah menetapkan hari dan jam kerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

1) Senin sampai dengan Sabtu

Masuk Kerja : 07.00 – 16.00 WIB

Istirahat : 12.00 – 13.00 WIB

2) Khusus Hari Jum'at

Masuk : 07.00 – 16.00 WIB

Istirahat : 11.00 – 13.00 WIB

f. Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan harus mampu meningkatkan kesejahteraan hidup, baik bagi pimpinan sendiri maupun bagi para tenaga kerja beserta keluarganya dengan begitu asas adil dan merata bagi perusahaan dapat terwujud.

Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan yaitu berupa :

- 1) Biaya pengobatan, tetapi tidak seluruhnya diberikan oleh perusahaan, hanya sebagai sumbangan pengobatan untuk karyawan yang sakit.
- 2) Sarana transportasi, menyediakan sarana transportasi berupa sepeda motor dan mobil untuk tugas dilapangan.
- 4) Sarana pertolongan pertama pada kecelakaan pada waktu kerja yaitu tersedianya kotak P3K dan ruangan kusus tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.

## 6. Produksi Dan Hasil Produksi

### 1. Proses Produksi

Proses produksi didalam pembuatan raket ini yaitu secara terus menerus yang disebabkan oleh permintaan pasar atau konsumen yang rutin juga karena cukupnya persediaan bahan baku dan jarang terjadi penumpukan digudang dalam waktu lama.

#### a. Bahan-bahan yang digunakan

Bahan-bahan yang digunakan pada Perusahaan Raket “ABADI” Malang terdiri dari dua macam bahan antara lain :

- 1) Bahan baku utama adalah alumunium, steel, kayu, T (te), corong, handle, kulit, skrop, cicin senar dan senar.
  - 2) Bahan pembantu terdiri dari lem besi, vernis, tiner, olie, stiker, cat dan plastik.
- b. Mesin dan peralatan yang digunakan

Mesin dan peralatan yang digunakan untuk proses produksi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4**

**Data Mesin Dan Peralatan Produksi  
Perusahaan Raket “ABADI” Malang**

No	Nama Mesin / Peralatan	Jumlah
1	Mesin Perut	2
2	Mesin Gergaji	7
3	Mesin Roli	2
4	Mesin Ponch	3
5	Alat Cetak Frame	1
6	Mesin Perseng	3
7	Mesin Onodes	2
8	Mesin Bor	6
9	Alat Press	4
10	Alat Pasrah	3
11	Mesin Penggul	3
12	Mesin Bubut	5
13	Mesin Hot Print	1
14	Mesin Dynamo	6
15	Mesin Diesel	4

Sumber: Perusahaan Raket “ABADI” Malang, 2008



c. Tahap-tahap produksi

Adapun urutan-urutan produksi raket besi adalah sebagai berikut:

- Tahap 1 : Pemerutan pipa almunium dari 10 mm berbentuk bulat menjadi oval dengan ukuran 9 mm untuk panjang dan lebar 7 mm
- Tahap 2 : Hasil pemerutan yang berbentuk lonjoran kemudian dipotong-potong dengan 70 cm untuk dibentuk menjadi frame
- Tahap 3 : Hasil potongan di mal dan diberi tanda untuk lubang tempat senar sebanyak 72 tanda
- Tahap 4 : Pengeboran atau pemberian lubang frame
- Tahap 5 : Memperseng luar dan supaya tidak tajam
- Tahap 6 : Frame kemudian dikrom berwarna
- Tahap 7 : Pembuatan T dari almunium yang dipanaskan kurang lebih 700°C
- Tahap 8 : Penghalusan T dengan jalan dikikir
- Tahap 9 : Pemasangan T sebagai penghubung antara frame dengan steel dengan menggunakan lem besi agar kuat.
- Tahap 10 : T yang sudah dihubungkan dengan frame dan steel kemudian dioven selama setengah jam
- Tahap 11 : Setelah mengering kemudian dipress untuk dibentuk frame menjadi standar.
- Tahap 12 : Pembuatan handle dari kayu yang berbentuk segi empat dan dipasrah dengan 21 cm, lubang 3,5 cm kemudian dipukul menjadi segi delapan.
- Tahap 13 : Handle yang berbentuk segi delapan di bor dengan diameter 6,5 cm dan ujungnya dibentuk kerucut.
- Tahap 14 : Handle yang ujungnya berbentuk kerucut kemudian diberi plastik dengan diameter 10 mm dan bawah 3,5 mm
- Tahap 15 : Handle dipasang pada hasil sambungan frame dan steel
- Tahap 16 : Pemasangan tempat senar yang terbuat dari plastik agar tali senar tidak mudah putus
- Tahap 17 : Pemberian label chrop
- Tahap 18 : Pemasangan chrop pada handle bagian bawah serta pemasangan kulit handle

- Tahap 19 : Pengecatan T serta pemberian merk pada T dan corong plastik yang sudah dirakit pada handle.
- Tahap 20 : Pemberian senar pada raket yang sudah jadi dan sudah siap dipasarkan.

**Gambar 4.2**

**Bagian Proses Produksi Pada Raket Jenis Aluminium**

**Perusahaan Raket “ABADI” Malang**

Proses Pemotongan
Proses Pembuatan Mal
Proses Pengeboran
Proses Pemberian Seng
Proses Pemberian Krom Berwarna
Proses Pembuatan T
Proses Penghalusan T
Proses Pengovenan
Proses Pembuatan Frame
Proses Pembuatan Handle
Proses Pengeboran Handle
Proses Pemberian Plastik Pada Handle
Proses Pemasangan Handle Pada Frame
Proses Pemasangan Tempat Senar
Proses Pemasangan Label
Proses Pemasangan Kulit Handle
Proses Pengecatan
Proses Pemberian Senar

Sumber: Perusahaan Raket “ABADI” Malang, 2008

d. Hasil produksi

Hasil produksi produksi Perusahaan Raket “ABADI” Malang, adalah sebagai berikut:

1) Raket dengan merk Samson (kayu)

Raket ini dari kayu secara keseluruhan pada bodinya

2) Raket dengan merk Steel (besi)

Raket yang keseluruhan bentuknya dibuat dari besi

Pada Perusahaan Raket “ABADI” Malang ini lebih menekankan pada produksi raket steel atau besi dari pada raket kayu, hal ini disebabkan karena pemasaran lebih mudah raket besi dibanding raket kayu.

## 7. Pemasaran

Bagi suatu perusahaan agar kelangsungan hidupnya berjalan dengan baik, pemasaran merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebab pemasaran dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mencapai sasaran dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan rencana Perusahaan Raket “ABADI” Malang.

a. Daerah pemasaran

Dalam usaha untuk meningkatkan volume penjualan, Perusahaan Raket “ABADI” Malang ini berusaha untuk mempertahankan dan sekaligus mencari daerah pemasaran baru melalui bagian pemasaran yang sengaja di tugaskan untuk keperluan tersebut.

Daerah pemasaran Perusahaan Raket “ABADI” Malang adalah meliputi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, Kalimantan dan Bali. Pemasaran untuk daerah Bali dan Kalimantan pengirimannya dilakukan oleh salah satu agen dari Surabaya.

b. Saluran distribusi

Penentuan saluran distribusi harus benar-benar diperhitungkan demi kelancaran pemasaran suatu barang. Di dalam memasarkan produknya Perusahaan Raket “ABADI” Malang menggunakan saluran distribusi sebagai berikut:



Produsen → Konsumen

Produsen → Pengecer → Konsumen

Produsen → Agen → Pengecer → Konsumen

c. Kebijakan harga

1) Harga jual

Perusahaan Raket “ABADI” Malang dalam menentukan harga jual dari hasil produksinya adalah dengan memperhitungkan jumlah biaya produksi ditambah dengan laba yang diinginkan

2) Cara penjualan dan pembayaran

Cara penjualan yang dilakukan oleh Perusahaan Raket “ABADI” Malang adalah dengan penjualan secara tunai dan penjualan secara kredit, yang masing-masing keuntungannya ditentukan oleh perusahaan.

d. Promosi penjualan

Kegiatan promosi dilakukan Perusahaan Raket “ABADI” Malang dengan maksud untuk lebih mudah dalam memasarkan hasil produknya, kegiatan tersebut antara lain:

- 1) Berusaha menciptakan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada konsumen
- 2) Memasang papan nama yang dibuat dengan tulisan menarik dan ditempatkan pada tempat strategis yang mudah untuk dilihat
- 3) Memberi merk pada hasil produksi
- 4) Membuat kalender setiap tahun
- 5) Memberikan kaos kepada karyawan yang ada nama perusahaan

## 8. Keuangan Perusahaan

a. Sumber dana

Sumber dana yang dimiliki oleh Perusahaan Raket “ABADI” Malang adalah berasal dari sumber intern dan ekstern.

- 1) Intern yaitu sumber dana yang diperoleh dari modal sendiri
- 2) Ekstern yaitu diperoleh dari pinjaman-pinjaman seperti bank.

b. Cara penggunaan dana

Modal yang ada pada Perusahaan Raket “ABADI” Malang sebagian besar digunakan untuk kelancaran proses produksi, yang bertujuan untuk meningkatkan hasil produksinya serta untuk pembayaran gaji karyawan.

### 9. Tujuan Perusahaan

Pada dasarnya setiap perusahaan sudah barang tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai bersama anggotanya. Tujuan tersebut perlu ditetapkan terlebih dahulu secara tegas dan jelas agar dimengerti oleh seluruh bagian yang ada dalam organisasi tersebut, sehingga tidak terjadi kesalah pahaman yang berakibat tidak tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Pada Perusahaan Raket “ABADI” Malang didalam menjalankan kegiatannya telah menetapkan tujuan yang hendak dicapai, adapun tujuan tersebut terbagi menjadi dua kelompok yaitu :

a. Tujuan jangka pendek

Tujuan jangka pendek merupakan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dalam waktu tidak lebih dari satu tahun, dan tujuan ini harus direalisasikan terlebih dahulu sebelum pencapaian tujuan selanjutnya.

Tujuan jangka pendek yang hendak dicapai Perusahaan Raket “ABADI” Malang adalah sebagai berikut :

1) Meningkatkan produktivas kerja karyawan

Dengan segala kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan diharapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Apabila dalam waktu relatif singkat semua itu dapat terpenuhi maka pihak perusahaan akan mudah dan cepat untuk meningkatkan hasil produksinya.

## 2) Menjaga kualitas perusahaan

Perusahaan memperhatikan keberhasilan-keberhasilan yang telah dicapai oleh suatu perusahaan, karena perusahaan didirikan bukan hanya bermaksud untuk mencari keuntungan saja. Menjaga keberhasilan-keberhasilan perusahaan dapat dipakai sebagai landasan untuk berbuat lebih banyak lagi, sebagai ukuran untuk melihat baik buruknya kualitas perusahaan dapat dilihat dari perkembangan tingkat keuntungan yang dicapai perusahaan.

## 3) Menjaga posisi perusahaan dalam perusahaan

Suatu perusahaan didalam memperkuat pasisi persaingan perusahaan haruslah berusaha agar produk yang dihasilkan dapat sesuai atau mengikuti perkembangan selera konsumen, untuk itu perlu diadakan suatu pengembangan produksi yang dihasilkan serta memberikan kualitas yang sangat baik dan memberikan kepuasan pada konsumen.

### b. Tujuan jangka panjang

Tujuan jangka panjang merupakan kelanjutan dari pada tujuan jangka pendek yang hendak dicapai perusahaan dalam waktu jangka panjang, yaitu lebih dari satu tahun.

Adapun tujuan jangka panjang adalah sebagai berikut :

#### 1) Mencapai keuntungan yang optimal

Setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun akan mencapai tujuan yang selalu diharapkan, yaitu mencapai tujuan yang optimal sesuai dengan prinsip ekonomi yaitu dengan pengorbanan tertentu untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin.



## 2) Mengadakan ekspansi perusahaan

Tujuan melakukan ekspansi ini adalah salah satu tujuan untuk mengadakan perkembangan dari bidang usaha, dalam arti bahwakemajuan yang ingin dicapai tidak terlepas pada suatu titik tertentu saja, melainkan secara terus menerus mengadakan perkembangan dibidang usaha. Jadi dengan ditunjang oleh tercapainya tujuan jangka pendek dapat membuat perusahaan mencapai perkembangan yang lebih luas lagi.

Dengan tercapainya tujuan jangka pendek dapat mengakibatkan terjadinya peningkatan pula di dalam aktivitas-aktivitas produksinya. Untuk itu perlu adanya penyesuaian dengan mengadakan perkembangan baik itu mengenai perluasan gudang, penambahan mesin dan penambahan alat-alat produksi lainnya sehingga perusahaan dapat memproduksi dengan efektif dan efisien.

## 3) Mempertahankan reputasi perusahaan

Hubungan baik antara perusahaan dengan pedagang besar dan dengan konsumen pada khususnya atau kepada semua pihak yang mempunyai hubungan dengan perusahaan sangat perlu dijaga atau diperbaiki agar reputasi (nama baik) perusahaan tidak jelek dimata masyarakat sehingga dengan jalan demikian perusahaan tidak kehilangan pelanggan atau konsumen.

## B. Penyajian Data Hasil Penelitian

Seperti yang pernah diutarakan pada bab sebelumnya, bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang Karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang. Dengan Jumlah karyawan tersebut penulis mencoba untuk membuat analisis mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Raket Abadi Malang.

### 1. Deskripsi Responden

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 responden karyawan Perusahaan Raket “ABADI” Malang. Adapun gambaran umum mengenai jenis kelamin, usia dan lama masa kerja dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 5**

#### Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah/Frekuensi	Persentase
1.	Perempuan	15	41.67
2.	Laki-laki	21	58.33
	Total	36	100%

Sumber: Data primer diolah, 2008

Dari data di atas dapat dijelaskan jumlah responden dalam penelitian yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 responden (58,33%) dan sisanya adalah sebanyak 15 orang responden (47,67%) berjenis kelamin perempuan.

Adapun jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini,

**Tabel 6****Usia Responden**

Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 25 Tahun	5	13,89
Antara 25 - 30Tahun	20	55,56
Diatas 30 Tahun	11	30,56
Total	36	100%

Sumber : Data primer diolah, 2008

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa responden penelitian terbanyak adalah responden yang berusia antara antara 25 – 30 Tahun dengan jumlah responden sebanyak 20 responden (55,56%) dan jumlah paling sedikit adalah yang berusia dibawah 25 Tahun dengan jumlah sebanyak 5 responden 13,89%.

Sedangkan untuk menentukan jumlah responden berdasarkan masa kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7**  
**Masa Kerja**

Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 5 tahun	10	27,78%
5 – 10 tahun	18	50,00%
Diatas 10 tahun	8	22,22%
Total	36	100%

Sumber : Data primer diolah, 2008

Dari tabel 7 di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar atau sebanyak 18 responden (50%) mempunyai masa kerja antara 5 – 10 tahun, dan jumlah paling sedikit sebanyak 8 responden (22,22%) adalah mereka yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun.



## 2. Deskripsi variabel penelitian

### a. Variabel Insentif Materiil ( $X_1$ )

Dalam variabel insentif materiil ( $X_1$ ) memiliki empat item yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai insentif materiil dalam perusahaan. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**

**Distribusi Responden Atas Jawaban  
Variabel Insentif Materiil ( $X_1$ )**

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Orang	%
X1.1	Bagaimana pembagian bonus keuntungan yang Bapak/Ibu/Sdr terima dari perusahaan ?		
	a. Sangat Tidak Baik	-	-
	b. Tidak Baik	-	-
	c. Ragu-ragu	10	27.8
	d. Baik	16	44.4
X1.2	Bagaimana pemberian uang lembur yang yang Bapak/Ibu/Sdr terima dari perusahaan?		
	a. Sangat Tidak Baik	-	-
	b. Tidak Baik	-	-
	c. Ragu-ragu	10	27.8
	d. Baik	20	55.6
X1.3	Bagaimana pemberian jaminan pengobatan yang diberikan oleh perusahaan kepada Bapak/Ibu/Sdr?		
	a. Sangat Tidak Baik	-	-
	b. Tidak Baik	13	36.1
	c. Ragu-ragu	17	47.2
	d. Baik	6	16.7
X1.4	Bagaimana pelaksanaan cuti sakit dengan tetap mendapat pembayaran gaji bagi Bapak/Ibu/Sdr selama bekerja perusahaan?		
	a. Sangat Tidak Baik	-	-
	b. Tidak Baik	-	-
	c. Ragu-ragu	10	27.8
	d. Baik	18	50.0
	e. Sangat Baik	8	22.2

Sumber : Data diolah, 2008.

Dari tabel 8 dapat diketahui item pertama tentang pembagian bonus keuntungan yang diterima dari perusahaan didominasi oleh jawaban baik, yaitu sejumlah 16 responden atau 44,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon positif pada pertanyaan tentang pembagian bonus keuntungan yang diterima dari perusahaan.

Pada item kedua tentang pemberian uang lembur yang yang diterima dari perusahaan didominasi oleh jawaban baik, yaitu sejumlah 20 responden atau 55,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon positif pada pertanyaan tentang pemberian uang lembur yang yang diterima dari perusahaan

Pada item ketiga tentang pemberian jaminan pengobatan yang diberikan oleh perusahaan didominasi oleh jawaban baik, yaitu sejumlah 17 responden atau 47,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon positif pada pernyataan tentang pemberian jaminan pengobatan yang diberikan oleh perusahaan.

Pada item keempat tentang pelaksanaan cuti sakit dengan tetap mendapat pembayaran gaji selama bekerja di perusahaan didominasi oleh jawaban baik, yaitu sejumlah 18 responden atau 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon positif pada pernyataan tentang pelaksanaan cuti sakit dengan tetap mendapat pembayaran gaji selama bekerja di perusahaan.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel insentif material yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya sebagian besar menyatakan telah dipenuhi dengan baik.

b. Variabel Insentif Non Materiil ( $X_2$ )

Dalam variabel Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) memiliki empat item yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Insentif Non Materiil dalam perusahaan. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9**

**Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Insentif Non Materiil ( $X_2$ )**

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Orang	%
X2.1	Bagaimana pemberian penghargaan kepada bapak/ibu yang telah bekerja dengan baik selama di perusahaan?	-	-
	a. Sangat Tidak Baik	-	-
	b. Tidak Baik	10	27.8
	c. Ragu-ragu	23	63.9
	d. Baik	3	8.3
	e. Sangat Baik		
X2.2	Bagaimana pujian yang diberikan pimpinan kepada Bapak/Ibu/Sdr jika telah bekerja dengan baik selama di perusahaan?	-	-
	a. Sangat Tidak Baik	-	-
	b. Tidak Baik	-	-
	c. Ragu-ragu	11	30.6
	d. Baik	20	55.6
	e. Sangat Baik	5	13.9
X2.3	Bagaimana promosi jabatan yang dilaksanakan dalam perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja?	-	-
	a. Sangat Tidak Baik	-	-
	b. Tidak Baik	10	27.8
	c. Ragu-ragu	13	36.1
	d. Baik	13	36.1
	e. Sangat Baik		
X2.4	Bagaimana hubungan dengan pimpinan dalam perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja	-	-
	a. Sangat Tidak Baik	-	-
	b. Tidak Baik	-	-
	c. Ragu-ragu	10	27.8
	d. Baik	13	36.1
	e. Sangat Baik	13	36.1

Sumber : Data Primer (diolah), 2008.



Dari tabel diatas dapat diketahui item pertama tentang pemberian penghargaan kepada yang telah bekerja dengan baik selama di perusahaan didominasi oleh jawaban baik, yaitu sejumlah 23 responden atau 63,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon positif pada pertanyaan tentang pemberian penghargaan kepada yang telah bekerja dengan baik selama di perusahaan.

Pada item kedua tentang pujian yang diberikan pimpinan kepada karyawan jika telah bekerja dengan baik selama di perusahaan didominasi oleh jawaban baik, yaitu sejumlah 20 responden atau 55,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon positif pada pertanyaan tentang pujian yang diberikan pimpinan kepada karyawan jika telah bekerja dengan baik selama di perusahaan.

Pada item ketiga tentang promosi jabatan yang dilaksanakan dalam perusahaan didominasi oleh jawaban baik dan sangat baik, yaitu sejumlah masing-masing 13 responden atau 36,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon positif dan sangat positif pada pernyataan tentang promosi jabatan yang dilaksanakan dalam perusahaan.

Pada item keempat tentang hubungan dengan pimpinan di perusahaan yang dirasakan didominasi oleh jawaban baik dan sangat baik, yaitu sejumlah masing-masing 13 responden atau 36,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon positif pada pernyataan tentang hubungan dengan pimpinan di perusahaan.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel insentif non materiil yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya sebagian besar menyatakan telah dipenuhi dengan baik.

c. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Dalam variabel prestasi kerja (Y) memiliki enam item yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai prestasi kerja dalam perusahaan. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10**

**Distribusi Responden Atas Jawaban Prestasi Kerja (Y)**

No	Pertanyaan	Jumlah	
		Orang	%
Y1.1	Bagaimana jumlah hasil kerja Bapak/Ibu/Sdr dibandingkan hasil standar yang ditetapkan perusahaan?	-	-
	a. Sangat Kurang	-	-
	b. Kurang	16	44.4
	c. Sama	19	52.8
	d. Lebih	1	2.8
	e. Sangat Lebih		
Y1.2	Bagaimana jumlah hasil kerja Bapak/Ibu/Sdr dibandingkan dengan waktu sebelumnya?	-	-
	a. Sangat Kurang	-	-
	b. Kurang	10	27.8
	c. Sama	21	58.3
	d. Lebih	5	13.9
	e. Sangat Lebih		
Y1.3	Bagaimana kualitas hasil kerja Bapak/Ibu/Sdr dibandingkan dengan standar yang ditetapkan perusahaan?	-	-
	a. Sangat Kurang	-	-
	b. Kurang	15	41.7
	c. Sama	16	44.4
	d. Lebih	5	13.9
	e. Sangat Lebih		
Y1.4	Bagaimana kualitas hasil kerja Bapak/Ibu/Sdr dibandingkan dengan waktu kerja ditetapkan perusahaan sebelumnya?	-	-
	a. Sangat Kurang	-	-
	b. Kurang	10	27.8
	c. Sama	13	36.1
	d. Lebih	13	36.1
	e. Sangat Lebih		
Y1.5	Bagaimana ketepatan waktu memulai pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr di perusahaan selama ini?	-	-
	a. Sangat Kurang	-	-
	b. Kurang	-	-
	c. Sama	16	44.4
	d. Lebih	19	52.8
	e. Sangat Lebih	1	2.8



Lanjutan Tabel... 10

Y1.6	Bagaimana ketepatan waktu Bapak/Ibu/Sdr menyelesaikan pekerjaan di perusahaan selama ini?		
a.	Sangat Kurang	-	-
b.	Kurang	-	-
c.	Sama	10	27.8
d.	Lebih	21	58.3
e.	Sangat Lebih	5	13.9

Sumber : Data Primer (diolah), 2008.

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan pertama tentang jumlah hasil kerja dibandingkan hasil standar yang ditetapkan perusahaan, didominasi oleh jawaban lebih baik yaitu sejumlah 19 responden atau 52,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon positif tentang jumlah hasil kerja dibandingkan hasil standar yang ditetapkan perusahaan.

Sedangkan untuk pertanyaan kedua tentang jumlah hasil kerja dibandingkan dengan waktu sebelumnya, didominasi oleh jawaban lebih baik yaitu sejumlah 21 responden atau 58,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon positif tentang jumlah hasil kerja dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

Pada pertanyaan ketiga tentang kualitas hasil kerja dibandingkan dengan standar yang ditetapkan perusahaan, didominasi oleh jawaban lebih baik yaitu sejumlah 16 responden atau 44,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon positif tentang kualitas hasil kerja dibandingkan dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pada pertanyaan keempat tentang kualitas hasil kerja dibandingkan dengan waktu kerja ditetapkan perusahaan sebelumnya, didominasi oleh jawaban lebih baik dan sangat lebih baik yaitu masing-masing sejumlah 13 responden atau 36,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon



positif dan sangat positif tentang kualitas hasil kerja dibandingkan dengan waktu kerja ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Pada pertanyaan kelima tentang ketepatan waktu dalam memulai di perusahaan selama ini, didominasi oleh jawaban lebih baik yaitu sejumlah 19 responden atau 52,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon positif tentang ketepatan waktu dalam memulai di perusahaan selama ini.

Pada pertanyaan terakhir tentang ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan di perusahaan selama ini, didominasi oleh jawaban lebih baik yaitu sejumlah 21 responden atau 58,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan respon positif tentang ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan di perusahaan selama ini.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel prestasi kerja yang ada dalam perusahaan sebagian besar responden menyatakan telah dilaksanakan dengan lebih baik.

### **3. Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig. (2-tailed)	r tabel $\alpha = 0,05$ N = 36	Keterangan Hasil
1.	X <sub>1,1</sub>	0.880	0.000	0.329	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0.883	0.000	0.329	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0.778	0.000	0.329	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0.836	0.000	0.329	Valid
2.	X <sub>2,1</sub>	0.906	0.000	0.329	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0.921	0.000	0.329	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0.925	0.000	0.329	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0.842	0.000	0.329	Valid
3.	Y <sub>1,1</sub>	0.839	0.000	0.329	Valid
	Y <sub>1,2</sub>	0.883	0.000	0.329	Valid
	Y <sub>1,3</sub>	0.631	0.000	0.329	Valid
	Y <sub>1,4</sub>	0.818	0.000	0.329	Valid
	Y <sub>1,5</sub>	0.839	0.000	0.329	Valid
	Y <sub>1,6</sub>	0.883	0.000	0.329	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2008.

Instrumen dikatakan valid jika korelasi product moment menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r product moment > r tabel maka instrumen dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel (lebih besar dari 0,329) sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

#### **b. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel 12 berikut:

Tabel 12

*Hasil Uji Reliabilitas Instrumen*

Variabel	Koefisien Alpha
X <sub>1</sub>	0.8684
X <sub>2</sub>	0.9108
Y	0.8908

Sumber: Data primer diolah, 2008

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 12 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

### C. Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Dasar Regresi

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi asumsi dasar sehingga diperoleh model regresi yang BLUE (*best linier unbiased estimate*). Uji asumsi dasar yang dimaksud meliputi asumsi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Model regresi yang memenuhi beberapa asumsi dasar tersebut akan mengakibatkan pengambilan kesimpulan bisa lebih tepat atau menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

##### a. Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi saling berkorelasi linier, biasanya korelasi mendekati sempurna atau sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau mendekati 1). Akibat adanya multikolinieritas



dalam model regresi menyebabkan pengaruh masing-masing variabel bebas sulit dideteksi atau sulit dibedakan. Pengujian multikolinieritas dengan menganalisis koefisien korelasi parsial di antara variabel bebas, koefisien korelasi yang tinggi mengindikasikan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi. Hasil pengujian koefisien korelasi parsial dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 13**  
**Nilai Tolerance dan VIF Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,187	5,342
	X2	,187	5,342

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 6

**Tabel 14**  
**Nilai Korelasi Parsial Variabel Bebas**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficient Correlations <sup>a</sup>				
Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1,000	-,016
		X1	-,016	1,000
	Covariances	X2	6,207E-02	-5,94E-02
		X1	-5,94E-02	6,984E-02

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis pada tabel 2 di atas dapat dijelaskan nilai VIF untuk variabel Insentif Materiil ( $X_1$ ) sebesar 5,342, dan untuk variabel Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) juga sebesar 5,342 sehingga dapat dikatakan nilai VIF ketiga variabel bebas semuanya lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan pada model regresi tidak terdapat problem multikolinieritas.

Selanjutnya dari nilai korelasi parsial dari kedua variabel bebas seperti yang terlihat pada tabel 14 di atas menunjukkan tidak adanya korelasi yang kuat di antara variabel bebas, atau nilai koefisien korelasi parsial masing –masing variabel bebas  $-0,016$  lebih kecil dari  $0,5$  berarti dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### b. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti adanya variasi residual yang tidak sama untuk semua pengamatan, atau terdapatnya variasi residual yang semakin besar pada jumlah pengamatan yang semakin besar. Pengujian gejala heteroskedastisitas menggunakan metode *Rank Spearman Correlation* antara residual dengan masing-masing variabel bebas pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika semua variabel bebas berkorelasi secara signifikan dengan residual maka dalam model regresi terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 15**  
**Nilai Korelasi *Rank Spearman***  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Correlations					
			X1	X2	Standardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,749**	,124
		Sig. (2-tailed)	,	,000	,473
		N	36	36	36
	X2	Correlation Coefficient	,749**	1,000	,099
		Sig. (2-tailed)	,000	,	,567
		N	36	36	36
	Standardized Residual	Correlation Coefficient	,124	,099	1,000
		Sig. (2-tailed)	,473	,567	,
		N	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Sumber: Lampiran 6 hasil uji asumsi

Hasil korelasi rank Spearman menunjukkan nilai signifikan koefisien korelasi masing masing variabel bebas dengan residualnya didapatkan nilai signifikansi korelasi masing-masing variabel adalah untuk variabel  $X_1$  sebesar

0,473, dan  $X_2$  sebesar 0,567. Jadi kedua variabel mempunyai nilai signifikan korelasi lebih besar dari 0,05 jadi terbukti tidak berkorelasi secara signifikan terhadap residual, hal ini menunjukkan bahwa nilai residual konstan atau tidak mengikuti perubahan variabel bebas sehingga dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Normalitas

Penggunaan model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data berdistribusi normal, terpenuhinya syarat normalitas akan menjamin dapat dipertanggungjawabkannya model analisis yang digunakan sehingga kesimpulan yang diambil juga dapat dipertanggungjawabkan. Adapun hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97100830
Most Extreme Differences	Absolute	,222
	Positive	,088
	Negative	-,222
Kolmogorov-Smirnov Z		1,329
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi

Dengan menggunakan aplikasi SPSS For windows untuk menguji normalitas data menggunakan hasil uji Shapiro-Wilks atau Multification Kolomogrov-Smirnov. Didapatkan hasil nilai K-S sebesar 1,329 atau nilai asymp 2 tailed p sebesar  $0,058 > \alpha = 0,05$  berarti data adalah normal untuk diuji.



## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dihitung dengan menggunakan program SPSS for Windows dapat disusun ringkasan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 17**

### Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Insentif Materiil (X <sub>1</sub> )	0,604	2,285	0,029
Insentif Non Materiil (X <sub>2</sub> )	0,532	2,134	0,040
Konstata	4,847		
F Hitung	49,591		
R <sup>2</sup>	0,750		
Adjusted R <sup>2</sup>	0,753		
R	0,866		
Variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan (Y)			

Sumber data : diolah, 2008

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,847 + 0,604X_1 + 0,532X_2$$

- 1) Konstata (a) sebesar 4,874 menunjukkan besarnya nilai variabel y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel insentif materiil dan insentif non materiil dalam perusahaan maka besarnya prestasi kerja adalah sebesar 4,847.
- 2) Koefisien regresi insentif materiil (b<sub>1</sub>) menunjukkan variabel insentif finansial mempunyai pengaruh sebesar 0,604 terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi insentif materiil akan menyebabkan semakin tinggi prestasi kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan.

- 3) Koefisien regresi insentif non materiil ( $b_2$ ) menunjukkan variabel insentif non finansial mempunyai pengaruh sebesar 0,532 terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi insentif non materiil akan menyebabkan semakin tinggi prestasi kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan.
- 4) Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,750 dan setelah disesuaikan menjadi adjust R square sebesar 0,735 menunjukkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil secara bersama-sama memberikan kontribusi/ sumbangan sebesar 73,5% terhadap perubahan prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 26,5% merupakan sumbangan/kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Hipotesis I (Uji F)

Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS 13.0 for windows dapat disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 18**

**Tabel Anova Hasil Analisis Data**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,350	2	131,175	49,591	,000 <sup>a</sup>
	Residual	87,289	33	2,645		
	Total	349,639	35			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas didapatkan hasil F hitung sebesar 49,591 dengan tingkat signifikan 0,00, serta df penyebut 2 dan df pembilang sebesar 33. Untuk menguji hipotesis pertama yang meliputi insentif materiil ( $X_1$ ) dan insentif non materiil ( $X_2$ )

secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Perusahaan Raket “ABADI” Malang digunakan Uji F.

Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F Tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan tabel 18 dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar  $49,591 >$  dari F tabel  $3,28$  (pada df 2:33) yang berarti bahwa pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  variabel-variabel insentif materiil ( $X_1$ ) dan insentif non materiil ( $X_2$ ) secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap prestasi kerja (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ .

b. Uji Hipotesis II (Uji t)

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga variabel insentif materiil ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja (Y), maka dalam penelitian ini melihat besarnya masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas. Adapun signifikansi dari masing-masing koefisien itu diuji dengan menggunakan uji parsial t-test tampak pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 19**

**Hasil Uji t Analisis Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,847	1,821		2,662	,012
	X1	,604	,264	,459	2,285	,029
	X2	,532	,249	,429	2,134	,040

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data (Diolah), 2008



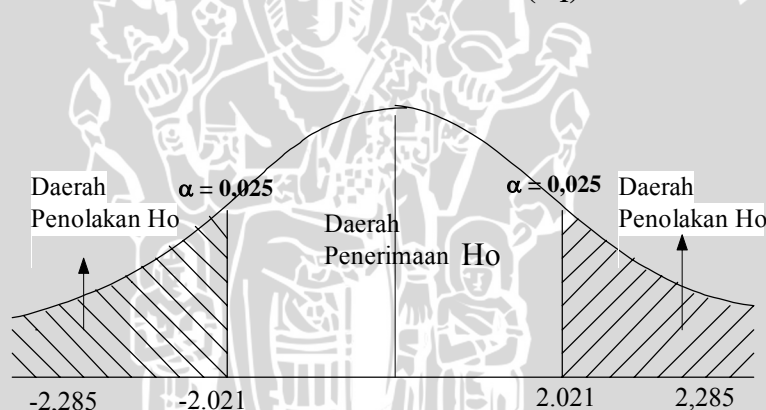


### 1) Uji t untuk variabel insentif materiil ( $X_1$ )

Untuk menguji secara parsial variabel insentif finansial ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja digunakan uji t. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 2,285 sedangkan pada  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 2:33$  diperoleh nilai t tabel = 2,021 Karena t hitung > t tabel dengan probabilitas 0,029 lebih kecil dari 0,05 sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel insentif materiil berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Jika digambarkan dalam kurva normal sebagai berikut :

**Gambar 4.3**

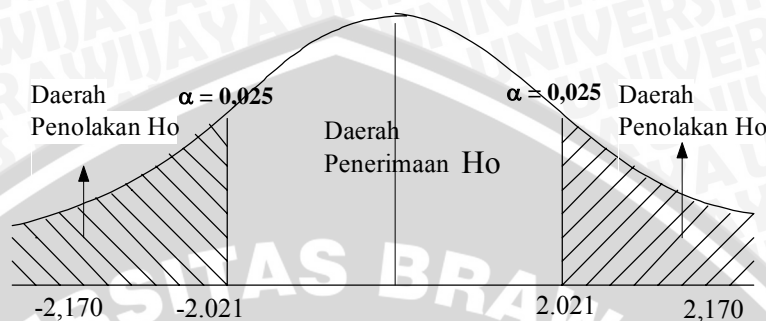
**Kurva Daerah Penerimaan Dan Penolakan  $H_0$   
Variabel Insentif Materiil ( $X_1$ )**



### 2) Uji t untuk variabel Insentif Non Finansial ( $X_2$ )

Untuk menguji secara parsial variabel Insentif Non Materiil ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja digunakan uji t. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 2,134 sedangkan pada  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 2:33$  diperoleh nilai t tabel = 2,021 Karena t hitung > t tabel dengan probabilitas 0,040 lebih kecil dari 0,05 sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel insentif non materiil berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Jika digambarkan dalam kurva normal sebagai berikut :

**Gambar 4.4**  
**Kurva Daerah Penerimaan Dan Penolakan  $H_0$**   
**Variabel Insentif Non Materiil ( $X_2$ )**



Dari tabel 18 dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel insentif finansial ( $X_1$ ) sebesar 2,285 dengan taraf signifikan 0,000, dapat dikatakan memiliki nilai hitung yang tertinggi dan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga variabel insentif materiil ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan teruji dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ .

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Kompensasi berupa insentif merupakan sesuatu yang sangat didambakan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan nilai prestasinya, baik diukur dari pembayaran, kerjasama dengan teman kerja, kerja sama dengan pimpinan, dan kebijakan promosi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum model yang dipakai sebagai dasar perumusan hipotesis telah ditopang dengan data empiris, yang menyatakan bahwa secara bersama-sama insentif materiil dan insentif non materiil terhadap prestasi kerja. Kajian ini menunjukkan bahwa insentif materiil maupun non-materiil telah mampu menumbuhkan prestasi kerja bagi karyawan.



Pada uji hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Raket "ABADI" Malang, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi terbesar dibandingkan variabel bebas lainnya.

Insentif dalam bentuk materiil merupakan imbalan yang dominan mempengaruhi prestasi kerja, karyawan perusahaan masih berpegang pada seberapa besar imbalan yang akan diterima, sehingga karyawan akan selalu mengukur imbalan tersebut dengan kontribusi kerja yang akan diberikan kepada perusahaan. Dengan kata lain insentif dalam bentuk materiil yang diterima karyawan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, insentif yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, insentif yang diterima juga disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Sesuai dengan pendapat Nawawi (1999 : 315) bahwa insentif finansial berupa penghargaan/ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kajian ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja karyawan masih didasarkan pada kebutuhan fisik karyawan tersebut, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Maslow yang mengemukakan bahwa tingkat kebutuhan fisik berupa sandang, pangan dan papan. Dengan demikian terungkap bahwa faktor finansial sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan prestasi karyawan masih perlu dipertimbangkan dalam mengkaji sumber daya manusia.

Hasil analisis di atas dapat dikemukakan bahwa secara bersama variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. Dari variabel-variabel bebas tersebut, variabel insentif finansial merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan penjelasan hasil penelitian yang telah ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data didapatkan hasil nilai Konstanta (a) sebesar 4,874 menunjukkan besarnya nilai variabel y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel insentif materiil dan insentif non materiil dalam perusahaan maka besarnya prestasi kerja adalah sebesar 4,847.
2. Persamaan regresi didapatkan nilai pengaruh variabel bebas ( $X_1$  sebesar 0,604, dan  $X_2$  sebesar 0,532) terhadap variabel terikat (Y). Pengaruh positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) akan searah dengan perubahan prestasi kerja (Y).
3. Hasil uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 49,591 > dari F tabel 3,28 (pada df 2:33) yang berarti bahwa pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  variabel-variabel insentif materiil ( $X_1$ ) dan insentif non materiil ( $X_2$ ) secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap prestasi kerja (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ .
4. Hasil analisis t hitung untuk variabel insentif materiil ( $X_1$ ) sebesar 2,285 dengan taraf signifikan 0,029, dapat dikatakan memiliki nilai hitung yang tertinggi dan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga variabel insentif materiil ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan teruji dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ .
5. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,750 dan setelah disesuaikan menjadi adjust R square sebesar 0,735 menunjukkan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil secara bersama-sama memberikan

kontribusi/ sumbangan sebesar 73,5% terhadap perubahan prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 26,5% merupakan sumbangan/kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## B. Saran

Dengan melihat pemberian insentif materiil dan insentif non materiil di Perusahaan Raket Abadi maka dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk langkah-langkah selanjutnya yaitu:

1. Melihat hasil analisis secara keseluruhan, dan nampak yang paling dominan adalah insentif materiil oleh karena itu perusahaan hendaknya lebih memperhatikan pemberian insentif materiil ini dikarenakan bentuk insentif materiil lebih berarti untuk mencukupi kebutuhan hidup karyawan sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga prestasi kerja akan meningkat.
2. Perusahaan hendaknya juga memperhatikan pemberian insentif non materiil meskipun pada kenyataannya karyawan lebih merespon bentuk insentif materiil namun insentif non materiil bisa untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja di perusahaan tempat karyawan bekerja, sehingga mereka juga merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga prestasi kerja akan meningkat.
3. Hendaknya kepada peneliti lain dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain seperti pelatihan tenaga kerja maupun kompensasi lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian insentif memberikan kontribusi sebesar 73,5% sehingga perlu dicari faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja di luar insentif materiil dan insentif non materiil.

Demikianlah kesimpulan yang penulis dapat tarik dari keseluruhan garis besar pembahasan skripsi ini dan juga saran-saran yang dapat diberikan, semoga dapat berguna bagi semua pihak.

## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

#### I. Pengantar

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk merugikan pihak manapun dan kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Sdr dijamin oleh kode etik penelitian.

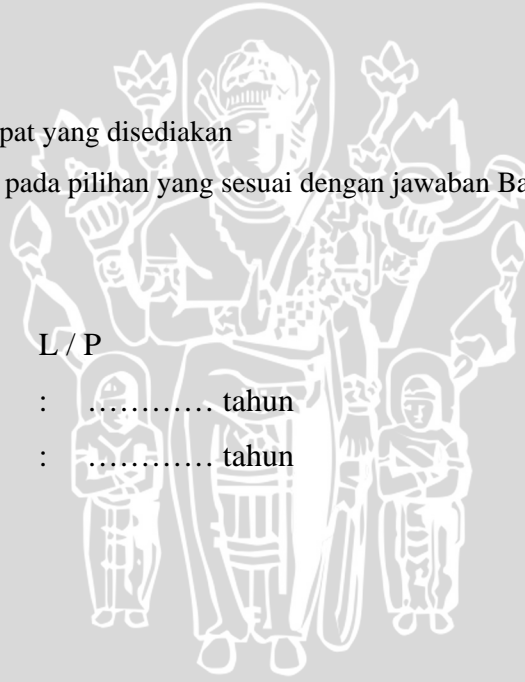
Besar harapan saya untuk menerima jawaban berdasarkan keadaan yang sebenarnya . Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr meluangkan waktu untuk pengisian kuesioner ini diucapkan terima kasih.

#### II. Petunjuk Pengisian

- Isi jawaban pada tempat yang disediakan
- Beri tanda silang (X) pada pilihan yang sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr

#### III. Identitas Responden

- Jenis Kelamin : L / P
- Usia : ..... tahun
- Masa Kerja : ..... tahun





## KUESIONER

**Petunjuk pengisian:**

**Berilah tanda silang (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah tersedia**

**Keterangan Jawaban :**

**STB : Sangat Tidak Baik**

**TB : Tidak Baik**

**R : Ragu-Ragu**

**B : Baik**

**SB : Sangat Baik**

### A. Insentif Materiil (X1)

No	Pertanyaan	STB	TB	R	B	SB
1.	Bagaimana pembagian bonus keuntungan yang Bapak/Ibu/Sdr terima dari perusahaan ?					
2.	Bagaimana pemberian uang lembur yang yang Bapak/Ibu/Sdr terima dari perusahaan?					
3.	Bagaimana pemberian jaminan pengobatan yang diberikan oleh perusahaan kepada Bapak/Ibu/Sdr?					
4.	Bagaimana pelaksanaan cuti sakit dengan tetap mendapat pembayaran gaji bagi Bapak/Ibu/Sdr selama bekerja perusahaan?					

### B. Insentif Non Materiil (X2)

No	Pertanyaan	STB	TB	R	B	SB
1.	Bagaimana pemberian penghargaan kepada bapak/ibu yang telah bekerja dengan baik selama di perusahaan?					
2.	Bagaimana pujian yang diberikan pimpinan kepada Bapak/Ibu/Sdr jika telah bekerja dengan baik selama di perusahaan?					
3.	Bagaimana promosi jabatan yang dilaksanakan dalam perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja?					
4.	Bagaimana hubungan dengan pimpinan dalam perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja					

**C. Prestasi Kerja (Y)****SK : Sangat Kurang****K : Kurang****S : Sama****L : Lebih****SL : Sangat Lebih**

No	Pertanyaan	SK	K	S	L	SL
1.	Bagaimana jumlah hasil kerja Bapak/Ibu/Sdr dibandingkan hasil standar yang ditetapkan perusahaan?					
2.	Bagaimana jumlah hasil kerja Bapak/Ibu/Sdr dibandingkan dengan waktu sebelumnya?					
3.	Bagaimana kualitas hasil kerja Bapak/Ibu/Sdr dibandingkan dengan standar yang ditetapkan perusahaan?					
4.	Bagaimana kualitas hasil kerja Bapak/Ibu/Sdr dibandingkan dengan waktu kerja ditetapkan perusahaan sebelumnya?					
5.	Bagaimana ketepatan waktu memulai pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr di perusahaan selama ini?					
6.	Bagaimana ketepatan waktu Bapak/Ibu/Sdr menyelesaikan pekerjaan di perusahaan selama ini?					

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Kesembilan. Edisi Revisi II. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moch. 1995. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Dharma, Agus, 1999, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta.
- Fasial, Sanapiah. 1989. *Format-Format Penelitian Sosial*. Rajawali. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, P. A, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja, Rosdakarya Offset, Bandung
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Keempat. Penerbit Ghalia. Indonesia. Jakarta.
- Martoyo, Soesilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gajah Mada. University Press. Yogyakarta.
- Nazir, 1999. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Kesembilan. Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan., 2000. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. Cetakan Ketujuh. Penerbit Balai Penerbit Fakultas Ekonomi. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Rao, T.V., 1999, *Penilaian Prestasi Kerja*, LPPM dan Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Sarwoto, 1987, *Dasar Organisasi dan Managemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siagian, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Keenam. Penerbit STIE-YPKN. Yogyakarta.



Sugiyono, 2002. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Pertama. Penerbit CV. Alpha Beta. Bandung.

Sinungan, Muchdarsyah. 1999. *Produktivitas*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.

Supranto, J. 1997. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Cetakan Kedua. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.

Umar, Husein. 2000. *Riset : Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Ketiga. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.



## Lampiran 2: Hasil Jawaban Responden

### Summarize

Case Summaries<sup>a</sup>

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
1	5,00	4,00	4,00	4,00	17,00	4,00	4,00	4,00	5,00	17,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	25,00
2	4,00	4,00	4,00	4,00	16,00	5,00	4,00	5,00	5,00	19,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	24,00
3	4,00	4,00	4,00	4,00	16,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	24,00
4	4,00	4,00	5,00	4,00	17,00	5,00	5,00	5,00	4,00	19,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	20,00
5	4,00	4,00	5,00	4,00	17,00	4,00	4,00	5,00	5,00	18,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	24,00
6	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	18,00
7	4,00	4,00	4,00	4,00	16,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	24,00
8	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	18,00
9	4,00	4,00	4,00	5,00	17,00	4,00	4,00	5,00	3,00	16,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	22,00
10	5,00	4,00	4,00	4,00	17,00	4,00	4,00	4,00	5,00	17,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	25,00
11	5,00	4,00	4,00	4,00	17,00	4,00	4,00	4,00	5,00	17,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	25,00
12	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	4,00	13,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	21,00
13	5,00	4,00	4,00	4,00	17,00	4,00	3,00	4,00	4,00	15,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	25,00
14	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	4,00	13,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	21,00
15	4,00	4,00	3,00	5,00	16,00	4,00	4,00	5,00	4,00	17,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	25,00
16	4,00	5,00	3,00	5,00	17,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	24,00
17	4,00	5,00	5,00	4,00	18,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	24,00
18	5,00	4,00	3,00	5,00	17,00	4,00	4,00	4,00	3,00	15,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	21,00
19	5,00	5,00	4,00	4,00	18,00	4,00	4,00	5,00	5,00	18,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	21,00
20	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	18,00
21	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	18,00
22	5,00	5,00	4,00	4,00	18,00	4,00	5,00	5,00	5,00	19,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	26,00
23	4,00	5,00	5,00	4,00	18,00	4,00	5,00	5,00	5,00	19,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	27,00
24	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	18,00
25	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	18,00
26	5,00	5,00	4,00	4,00	18,00	4,00	4,00	4,00	5,00	17,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	25,00
27	4,00	4,00	5,00	5,00	18,00	4,00	5,00	5,00	5,00	19,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	27,00
28	5,00	4,00	4,00	5,00	18,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	24,00
29	5,00	4,00	5,00	5,00	19,00	5,00	5,00	5,00	5,00	20,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	30,00
30	4,00	4,00	4,00	4,00	16,00	4,00	4,00	4,00	4,00	16,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	24,00
31	4,00	4,00	4,00	4,00	16,00	4,00	4,00	4,00	5,00	17,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	24,00
32	4,00	4,00	4,00	4,00	16,00	4,00	4,00	5,00	4,00	17,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	23,00
33	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	18,00
34	4,00	4,00	4,00	4,00	16,00	4,00	4,00	5,00	4,00	17,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	23,00
35	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	12,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	18,00
36	4,00	4,00	4,00	5,00	17,00	4,00	4,00	5,00	5,00	18,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	25,00
Total	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

a. Limited to first 100 cases.



Lampiran 3: Distribusi Jawaban Responden

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	27,8	27,8	27,8
	4,00	16	44,4	44,4	72,2
	5,00	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	27,8	27,8	27,8
	4,00	20	55,6	55,6	83,3
	5,00	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	36,1	36,1	36,1
	4,00	17	47,2	47,2	83,3
	5,00	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	27,8	27,8	27,8
	4,00	18	50,0	50,0	77,8
	5,00	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	





## Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0

## Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	27,8	27,8	27,8
	4,00	23	63,9	63,9	91,7
	5,00	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	30,6	30,6	30,6
	4,00	20	55,6	55,6	86,1
	5,00	5	13,9	13,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	27,8	27,8	27,8
	4,00	13	36,1	36,1	63,9
	5,00	13	36,1	36,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	27,8	27,8	27,8
	4,00	13	36,1	36,1	63,9
	5,00	13	36,1	36,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	



## Frequencies

### Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
N	Valid	36	36	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

### Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	16	44,4	44,4	44,4
	4,00	19	52,8	52,8	97,2
	5,00	1	2,8	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

### Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	27,8	27,8	27,8
	4,00	21	58,3	58,3	86,1
	5,00	5	13,9	13,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

### Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	15	41,7	41,7	41,7
	4,00	16	44,4	44,4	86,1
	5,00	5	13,9	13,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

### Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	27,8	27,8	27,8
	4,00	13	36,1	36,1	63,9
	5,00	13	36,1	36,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	16	44,4	44,4	44,4
4,00	19	52,8	52,8	97,2
5,00	1	2,8	2,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	10	27,8	27,8	27,8
4,00	21	58,3	58,3	86,1
5,00	5	13,9	13,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	





Lampiran 4: Hasil Uji Validitas

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,737**	,532**	,687**	,880**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,001	,000	,000
	N	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	,737**	1	,617**	,646**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	,532**	,617**	1	,485**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,	,003	,000
	N	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	,687**	,646**	,485**	1	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,	,000
	N	36	36	36	36	36
X1	Pearson Correlation	,880**	,883**	,778**	,836**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,
	N	36	36	36	36	36

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

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,820**	,835**	,650**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	,820**	1	,839**	,677**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	,835**	,839**	1	,648**	,925**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000	,000
	N	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	,650**	,677**	,648**	1	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,	,000
	N	36	36	36	36	36
X2	Pearson Correlation	,906**	,921**	,925**	,842**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,
	N	36	36	36	36	36

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

## Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,638**	,355*	,591**	1,000**	,638**	,839**
	Sig. (2-tailed)		,000	,034	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.2	Pearson Correlation	,638**	1	,421*	,633**	,638**	1,000**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000		,011	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.3	Pearson Correlation	,355*	,421*	1	,446**	,355*	,421*	,631**
	Sig. (2-tailed)	,034	,011		,006	,034	,011	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.4	Pearson Correlation	,591**	,633**	,446**	1	,591**	,633**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.5	Pearson Correlation	1,000**	,638**	,355*	,591**	1	,638**	,839**
	Sig. (2-tailed)		,000	,034	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.6	Pearson Correlation	,638**	1,000**	,421*	,633**	,638**	1	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000		,011	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y	Pearson Correlation	,839**	,883**	,631**	,818**	,839**	,883**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

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







## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

-

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	3,8056	,5767	36,0
2.	X2.2	3,8333	,6547	36,0
3.	X2.3	4,0833	,8062	36,0
4.	X2.4	4,0833	,8062	36,0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	15,8056	6,5040	2,5503	4

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	12,0000	4,1714	,8491	,8784
X2.2	11,9722	3,8563	,8631	,8650
X2.3	11,7222	3,3492	,8488	,8680
X2.4	11,7222	3,6921	,6978	,9267

#### Reliability Coefficients

N of Cases =	36,0	N of Items =	4
Alpha =	,9108		



## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

-

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1.1	3,5833	,5542	36,0
2.	Y1.2	3,8611	,6393	36,0
3.	Y1.3	3,7222	,7015	36,0
4.	Y1.4	4,0833	,8062	36,0
5.	Y1.5	3,5833	,5542	36,0
6.	Y1.6	3,8611	,6393	36,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	22,6944	9,9897	3,1606	6

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1.1	19,1111	7,3587	,7729	,8650
Y1.2	18,8333	6,8286	,8237	,8537
Y1.3	18,9722	7,6849	,4661	,9114
Y1.4	18,6111	6,4730	,6988	,8785
Y1.5	19,1111	7,3587	,7729	,8650
Y1.6	18,8333	6,8286	,8237	,8537

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 36,0      N of Items = 6

Alpha = ,8908

Lampiran 6: Hasil Uji Asumsi

**UJI MULTIKOLINEARITAS  
Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>d</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,187	5,342
	X2	,187	5,342

- a. Dependent Variable: Y

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1,000	-,016
		X1	-,016	1,000
	Covariances	X2	6,207E-02	-5,94E-02
		X1	-5,94E-02	6,984E-02

- a. Dependent Variable: Y





## UJI HETEROKEDASTISITAS Nonparametric Correlations

Correlations

			X1	X2	Standardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,749**	,124
		Sig. (2-tailed)	,	,000	,473
		N	36	36	36
	X2	Correlation Coefficient	,749**	1,000	,099
		Sig. (2-tailed)	,000	,	,567
		N	36	36	36
Standardized Residual		Correlation Coefficient	,124	,099	1,000
		Sig. (2-tailed)	,473	,567	,
		N	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

## UJI NORMALITAS DATA NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97100830
Most Extreme Differences	Absolute	,222
	Positive	,088
	Negative	-,222
Kolmogorov-Smirnov Z		1,329
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7: Hasil Analisis Regresi

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	22,6944	3,16065	36
X1	15,6389	2,40420	36
X2	15,8056	2,55029	36

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,846	,843
	X1	,846	1,000	,902
	X2	,843	,902	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,	,000	,000
	X1	,000	,	,000
	X2	,000	,000	,
N	Y	36	36	36
	X1	36	36	36
	X2	36	36	36

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	,	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 <sup>a</sup>	,750	,735	1,62638

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,350	2	131,175	49,591	,000 <sup>a</sup>
	Residual	87,289	33	2,645		
	Total	349,639	35			

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,847	1,821		2,662	,012
	X1	,604	,264	,459	2,285	,029
	X2	,532	,249	,429	2,134	,040

a. Dependent Variable: Y

