

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN**

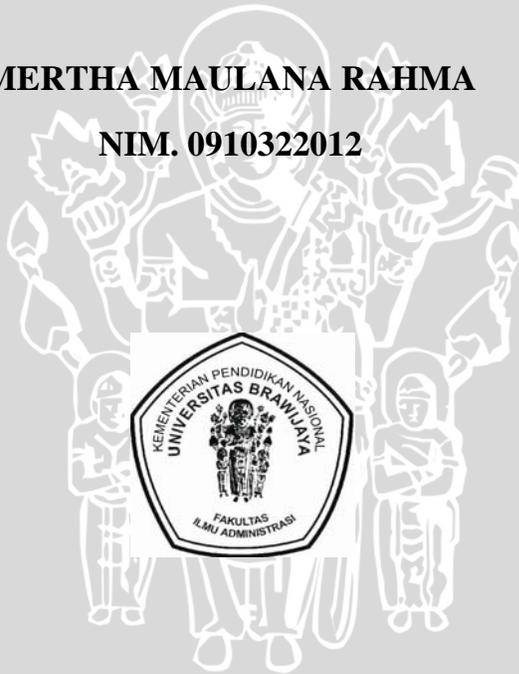
(SURVEI PADA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN PENGELINTING
(SKT) DI PT. GANDUM MALANG)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

MERTHA MAULANA RAHMA

NIM. 0910322012



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2012

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : **Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**
 (Survei Pada Karyawan Produksi bagian pengelinting (SKT)
 di PT. Gandum Malang)

Disusun Oleh : Mertha Maulana Rahma

Nim : 0910322012

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 16 Januari 2012

Ketua Komisi Pembimbing

Ketua



Prof. Dr. Taher Alhabsji

NIP. 19420421196902 1 001

Anggota Komisi Pembimbing

Anggota



DR. Kusdi Rahardjo, DEA

NIP. 19570127198403 1 001

TANDA PENGESAHAN

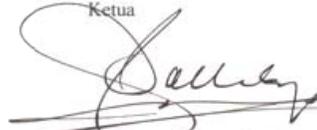
Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, fakultas ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 26 Januari 2012
Jam : 08.00 WIB
Skripsi atas nama : Mertha Maulana Rahma
Judul : PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Survei Pada Karyawan Produksi Bagian Pengelinting (SKT) Di PT. Gandum Malang)

dan dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua



Prof. Dr. Taher Albabsij
NIP. 19420421 196902 1 001

Anggota



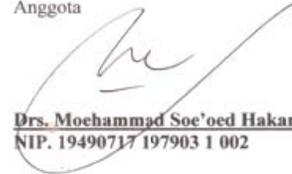
DR. Kusdi Rahardjo, DEA
NIP. 19570127 198403 1 001

Anggota



DR. Djanhur Hamid, DIP. Bus., M.Si
NIP. 19481110 198010 1 001

Anggota



Drs. Mochammad Soe'oad Hakam, M.Si
NIP. 19490717 197903 1 002

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

Apabila ternyata didalam 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.23 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 13 Januari 2012



Mertha Maulana Rahma

NIM 0910322012

ABSTRAKSI**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Survei Pada Karyawan Produksi Bagian Pengelinting
(SKT) Di PT. Gandum Malang)****Oleh : Mertha Maulana Rahma**

Penelitian dengan judul "Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Produksi Bagian Pengelinting (SKT) Di PT. Gandum Malang). Insentif sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya pemberian insentif memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Selain itu bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan variabel insentif finansial dan variabel insentif non finansial serta prestasi kerja karyawan pada PT. Gandum Malang, untuk mengetahui pengaruh variabel insentif finansial dan insentif non finansial baik secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang sebanyak 563 karyawan. Dengan menggunakan rumus *Slovin*, jumlah sampel yang diambil adalah 85 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis statistik deskriptif dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden untuk Variabel Insentif Finansial (X_1) berada pada daerah sangat positif (sangat baik) mengingat nilai skor pada interval $>4.2-5$ dan variabel Insentif Non Finansial (X_2) berada pada daerah positif (baik) mengingat nilai skor pada interval $>3.4-4.2$. Hasil analisis statistik inferensial untuk pengujian simultan diketahui nilai signifikansi F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 10\%$ atau 0,1 sehingga antara variabel insentif finansial (X_1), dan insentif non finansial (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hasil pengujian secara parsial diketahui nilai signifikansi t variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) adalah 0,000 dan nilai signifikansi α sebesar 10% sehingga $\text{sig } t \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,1$), sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif finansial (X_1) dan variabel insentif non finansial (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Sebaiknya pihak perusahaan perlu memperhatikan pemberian insentif (baik finansial maupun non finansial), dengan adanya pemberian insentif diharapkan karyawan mempunyai motivasi untuk bekerja lebih baik lagi, karena motivasi dalam diri karyawan merupakan dorongan bagi diri karyawan sendiri yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja perusahaan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Produksi Bagian Pengelinting (SKT) Di PT. Gandum Malang)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (SAB) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Prof. Dr. Taher Alhabsji dan Bapak DR. Kusdi Rahardjo, D.E.A selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing,

mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi sampai selesai.

5. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi penulis.
6. Pimpinan, staf dan karyawan PT. Gandum Malang, yang telah memberikan ijin dan bantuan selama penulis penelitian.
7. Keluarga tercinta yang telah begitu tulus memberikan semangat, dorongan dan doa yang bermanfaat bagi penulis.
8. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2008 dan 2009 alih program yang telah banyak membantu penulis dan memberikan dukungan dalam menyusun skripsi sampai selesai.
9. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang sepadan dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang , Januari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kontribusi Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Insentif	
1. Pengertian Insentif.....	11
2. Tujuan Insentif.....	12
3. Jenis-jenis Insentif	13
4. Program Insentif yang Efektif	17
B. Prestasi Kerja	
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	18
2. Pengukuran Prestasi Kerja	19
3. Unsur-unsur Dalam Penilaian Prestasi Kerja	20
4. Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	21
C. Hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja	23
D. Hasil Penelitian Terdahulu	24
E. Model Konseptual dan Hipotesis	
1. Model Konseptual	27
2. Model Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel	
1. Populasi	31
2. Sampel	31

D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	
1. Konsep	33
2. Variabel	34
3. Definisi Operasional	35
4. Skala Pengukuran	37
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas	40
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	41
F. Pengumpulan Data	
1. Sumber Data	43
2. Metode Pengumpulan Data	44
G. Analisis Data	
1. Analisis Statistik Deskriptif	45
2. Analisis Statistik Inferensial	
Analisis Regresi Linier Berganda	46
a. Uji Simultan (Uji F)	47
b. Uji Parsial (Uji t)	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	50
1. Sejarah Singkat PT. Gandum Malang	50
2. Lokasi Perusahaan	53
3. Struktur Organisasi	54
4. Personalia	61
5. Produksi dan Hasil Produksi	65
6. Pemasaran	69
B. Gambaran Umum Responden	70
Responden Berdasarkan Usia, Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan	70
C. Analisis Data	73
1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	73
2. Analisis Statistik Inferensial Variabel Penelitian	77
D. Pembahasan	82
1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	82
2. Hasil Analisis Statistik Inferensial	85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	89
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

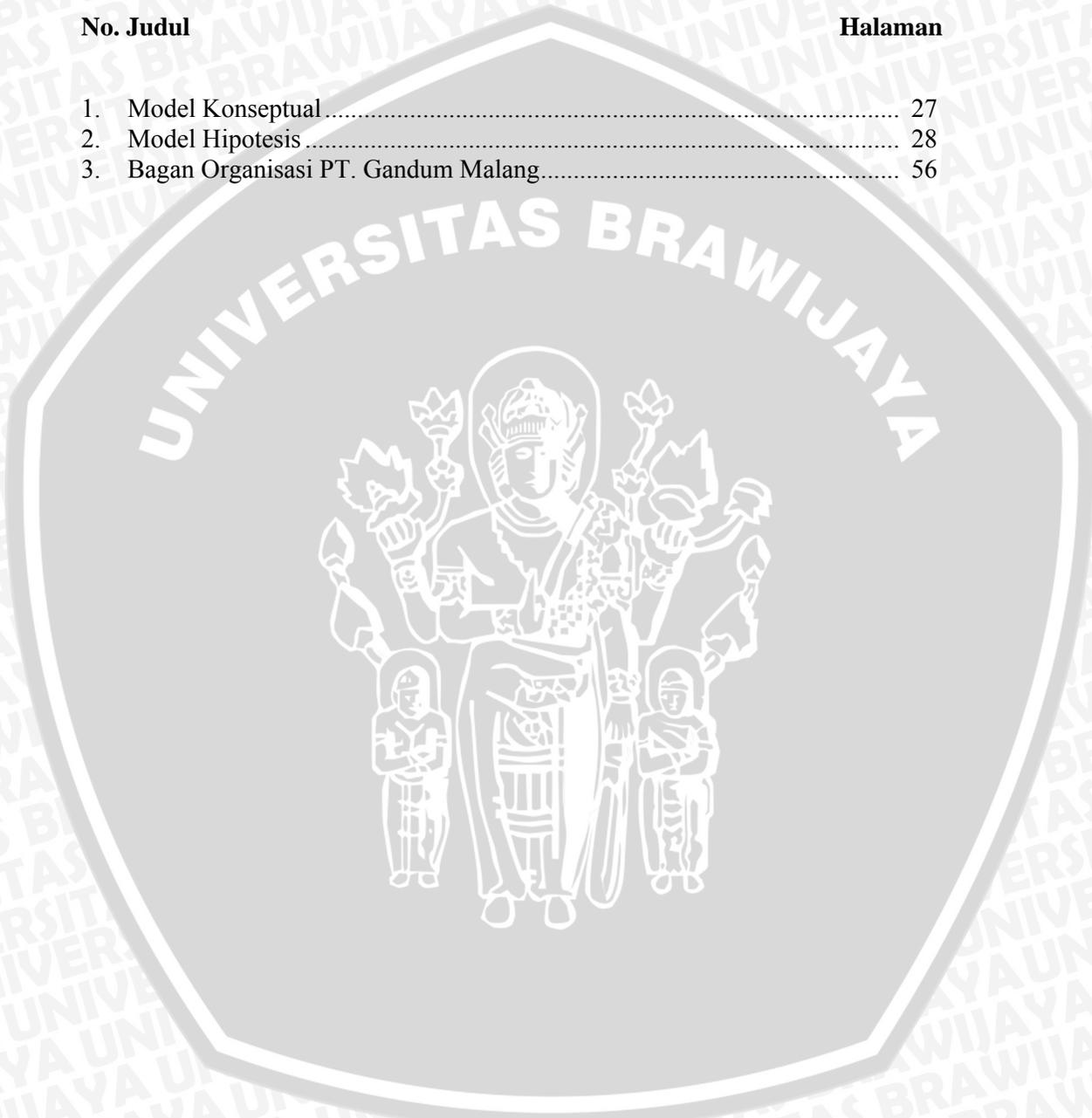
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Judul	Halaman
1. Rencana Produksi Bagian Pengelinting (SKT) Periode Tahun 2009-2010 Di PT. Gandum Malang.....	4
2. Realisasi Produksi Periode Tahun 2009-2010 Di PT. Gandum Malang	5
3. Prestasi Kerja PT. Gandum Malang Bagian Produksi Pengelinting (SKT) Periode Tahun 2009-2010	6
4. Perbedaan Penelitian Terdahulu	26
5. Populasi Karyawan Produksi Bagian Pengelinting (SKT) PT. Gandum Malang.....	31
6. Sampel Karyawan Produksi Bagian pengelinting (SKT) PT. Gandum Malang	32
7. Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian	37
8. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif Finansial (X_1)	41
9. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif Non Finansial	42
10. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan	43
11. Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Klasifikasi Karyawan PT. Gandum Malang.....	62
12. Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja PT. Gandum Malang 2011	62
13. Aktivitas Kerja Karyawan PT. Gandum Malang 2011	65
14. Jenis Produk Yang Dihasilkan PT. Gandum Malang 2011	68
15. Distribusi Frekuensi Usia, Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan.....	71
16. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Finansial	73
17. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Non Finansial.....	74
18. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan.....	76
19. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	78
20. Interpretasi Hasil Jawaban Responden	82

DAFTAR GAMBAR

No. Judul	Halaman
1. Model Konseptual.....	27
2. Model Hipotesis.....	28
3. Bagan Organisasi PT. Gandum Malang.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 3	Rekapitulasi Hasil Kuesioner
Lampiran 4	Tabel Frekuensi
Lampiran 5	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 6	Analisis Regresi Linier Berganda



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi dunia bisnis akan memasuki perdagangan bebas, sehingga setiap pengusaha dituntut untuk dapat melakukan kegiatan operasional perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, setiap perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang harus meningkatkan efisiensi dan produktifitas setiap sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi dan berani melihat perusahaan lain sebagai acuan.

Pertumbuhan ekonomi yang tinggi ditandai dengan industrialisasi yang meningkat telah memperbesar jumlah karyawan dimana kesejahteraan kehidupan karyawan tergantung dari gaji yang diterima. Disamping itu pula para karyawan berhak mendapatkan fasilitas lain dari perusahaan selain gaji, khususnya untuk insentif dan jaminan sosial yang diberikan kepada para karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi tanpa ada rasa khawatir jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Perlunya perhatian terhadap kebijaksanaan pemberian insentif akan dapat merangsang karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik dan penuh kesungguhan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Kebijaksanaan personalia merupakan salah satu yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Setelah karyawan direkrut, diseleksi dan ditempatkan pada

pekerjaan tertentu, perusahaan akan memusatkan perhatiannya pada penciptaan suatu prestasi kerja yang tinggi, karena prestasi kerja yang tinggi harus didukung oleh keterampilan dan pengetahuan yang tinggi pula serta karyawan harus mempunyai sikap dan perilaku yang baik. Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena segala sesuatu yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan dikerjakan oleh tenaga kerja. Dalam usaha mencapai tujuan, perusahaan sangat tergantung pada kesediaan para anggotanya untuk berkorban dan bekerja keras. Agar hal tersebut dapat tercapai perlu adanya dorongan dari perusahaan serta daya perangsang agar para karyawan dapat bekerja keras dan disiplin kerja yang tinggi. Untuk itulah masalah tanggung jawab kerja dalam hubungannya dengan kebijaksanaan pemberian insentif perlu sekali diberikan, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Faktor tenaga kerja perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, agar karyawan terdorong untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat dicapai prestasi kerja yang optimal, dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan adanya penerapan insentif finansial dan insentif non finansial terhadap prestasi kerja para karyawan. Pentingnya pemberian insentif bagi karyawan tersebut seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2001:176), “sistem pemberian insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja, sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standart produktivitas

karyawan. Para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian, keberhasilan mereka". Menurut Rivai dan Sagala (2009:767) tujuan pemberian insentif ada dua yaitu bagi karyawan adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Dari uraian tersebut dapat diketahui keterkaitan antara pemberian insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Demikian pula di perusahaan rokok PT. Gandum Malang yang merupakan salah satu perusahaan bisnis yang bergerak dalam proses produksi rokok. Di dalam uraian langkah kerja atau urusan proses produksi rokok sangatlah melibatkan banyak divisi dan juga karyawan yang bekerja di dalamnya. Hal ini secara otomatis memerlukan suatu aktivitas manajemen yang handal guna terakomodasinya kepentingan dari berbagai pihak, baik karyawan maupun perusahaan.

PT. Gandum Malang yang pada awal berdirinya adalah perusahaan perseorangan yang memproduksi rokok kretek cap GANDUM yang berlokasi di Jl. Raya Bandulan No. 201, kelurahan Bandulan Sukun, Malang. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Widjayanto Wibowo pada tanggal 27

februari 1979, walaupun pada awalnya hanya mempunyai 5 karyawan, namun kegiatan perusahaan sudah dilaksanakan secara menyeluruh.

PT. Gandum Malang terus mengalami perkembangan, kapasitas produksi lebih besar yang mengharuskan lokasi perusahaan dipindahkan ke lokasi baru yang terletak di desa Mulyorejo, Kecamatan Sukun, Kotamadya Malang, lokasi ini berjarak kurang lebih 700 meter dari pabrik yang lama (dahulu Kecamatan Wagir, Kabupaten Malang) dengan area tanah yang ditempati perusahaan seluas $\pm 20.2150 \text{ m}^2$ dan mampu menampung tenaga kerja yang semakin bertambah. Peningkatan jumlah karyawan juga mengharuskan perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah kebijakan pemberian insentif pada para karyawannya.

Berikut ini tabel rencana produksi bagian pengelinting (SKT) periode tahun 2009-2010 di PT. Gandum Malang:

Tabel 1
Rencana Produksi
Bagian Pengelinting (SKT)

Periode Tahun 2009-2010 Di PT. Gandum Malang

Tahun	Semester	Satuan	Rencana
2009	II	BAL	394.550
2010	I	BAL	353.380
2010	II	BAL	353.380

Sumber : PT. Gandum Malang, 2011

Tabel realisasi produksi periode tahun 2009-2010 PT. Gandum Malang adalah :

Tabel 2
Realisasi Produksi
Periode Tahun 2009-2010
Di PT. Gandum Malang

Tahun	Semester	Komoditi	Satuan	Jumlah
2009	I	Sigaret Kretek Tangan (SKT)	BAL	-
		Sigaret Kretek Mesin (SKM)	BAL	-
	II	Sigaret Kretek Tangan (SKT)	BAL	386.290
		Sigaret Kretek Mesin (SKM)	BAL	142.327
2010	I	Sigaret Kretek Tangan (SKT)	BAL	324.270
		Sigaret Kretek Mesin (SKM)	BAL	119.443
	II	Sigaret Kretek Tangan (SKT)	BAL	333.158
		Sigaret Kretek Mesin (SKM)	BAL	143.324

Sumber : PT. Gandum Malang, 2011

PT. Gandum Malang sendiri dalam pelaksanaan produksinya memberikan beberapa insentif kepada karyawan. Dalam hal ini peneliti hanya memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan produksi bagian pengelinting (SKT). Salah satunya insentif finansial yang berupa uang yaitu bonus. Bonus di PT. Gandum Malang yaitu menggunakan sistem insentif satuan hasil. Jadi karyawan diberikan bonusnya setiap hari sabtu. Bagi karyawan produksi bagian pengelinting (SKT), bonusnya sebesar Rp.30.000 setiap mencapai 18.000 batang per minggunya. Selain itu insentif non

finansial pada karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang berupa penghargaanannnon finansial.

Dalam memberikan insentif kepada karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) PT. Gandum Malang perlu memperhatikan prestasi kerja masing-masing karyawan. Berikut ini gambaran tabel prestasi kerja karyawan dari tahun 2009-2010.

Tabel 3
Prestasi Kerja PT. Gandum Malang
Bagian Produksi Pengelinting (SKT)
Periode Tahun 2009-2010
(Dalam Persentase)

Tahun	Target	Realisasi
2009	Bagian Produksi: 100%	Semester I : -
		Semester II : 97.90%
2010		Semester I : 91.76%
		Semester II : 94.28%

Sumber : PT. Gandum Malang, 2011

Dari tabel prestasi kerja sebelumnya dapat dikemukakan bahwa disetiap semester selalu ada perubahan dimana pada semester I tahun 2009 prestasi kerja karyawan bagian produksi sangat baik. sedangkan pada semester I tahun 2010 mengalami penurunan sebesar 6.14% dari semester II tahun 2009 di karenakan permintaan dari pasar yang sedikit, karyawan juga semakin berkurang sehingga target ikut menurun. Kemudian pada semester II

tahun 2010 mengalami kenaikan sebesar 2.52% dari semester I tahun 2010. Dapat di simpulkan bahwa prestasi kerja karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) dari semester II tahun 2009 sampai semester II tahun 2010 bervariasi (fluktuatif). Di karenakan hasil produksi PT. Gandum Malang tahun 2009 dan 2010 menurun dan keluar masuk karyawan khususnya produksi bagian pengelinting (SKT) dari tahun ke tahun semakin berkurang. Karyawan baru tersebut mungkin kurang mendapatkan pelatihan sehingga prestasi kerja dari tahun 2009 sampai tahun 2010 mengalami penurunan. Besarnya insentif yang diberikan ke bagian pengelinting sendiri sejak 2009 sampai 2010 tetap. Bisa jadi ini juga yang menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan (tidak stabil).

Mengingat insentif dan prestasi kerja merupakan faktor penting bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Maka peneliti yakin bahwa penelitian ini sangat penting bagi PT. Gandum Malang untuk meningkatkan produktivitasnya.

Dari latar belakang inilah yang mendasari disusunnya penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”** (Survei pada karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) serta prestasi kerja karyawan (Y) produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang?
2. Apakah variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)?
3. Apakah variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sehubungan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran insentif finansial (X_1), insentif non finansial (X_2) dan prestasi kerja karyawan (Y) produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

D. Kontribusi Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan adanya kontribusi, antara lain:

1. Kontribusi Praktis

Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut insentif dan prestasi kerja.

2. Kontribusi Akademis

Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kajian pengaruh insentif terhadap prestasi.

E. Sistematika Pembahasan

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

BAB I : Pendahuluan

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

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan tentang pengertian insentif, pengertian prestasi kerja, hubungan antara insentif dengan prestasi kerja karyawan serta model konsep dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini dijelaskan tentang metode penelitian yang termasuk didalamnya yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, konsep, variabel, definisi operasional dan skala pengukuran, uji validitas dan realibilitas, pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : Pembahasan

Bab ini berisi penyajian data yang terdiri dari gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, analisis data, intreprastasi data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan.

Menurut Gary Dessler (1993:411) dalam mengemukakan pendapatnya mengenai insentif finansial adalah “Ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standar yang sudah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan pengertian insentif menurut Hariandja (2002:265) adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Ranupandojo dan Husnan (2000:161) memberikan definisi bahwa upah insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai. Sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan

perusahaan. Pemberian insentif juga diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

2. Tujuan Insentif

Menurut Simamora (2004:514) tujuan insentif pada umumnya ada dua yaitu :

- a. Memotivasi eksekutif untuk memaksimalkan pertumbuhan dan profitabilitas perusahaan.
- b. Menahan eksekutif yang menonjol dan memikat eksekutif dari luar pasar tenaga kerja.

Tujuan spesifik dari alternatif program insentif jangka panjang dapat mencakup :

- a. Meminimalkan dampak potensial dari program insentif terhadap pendapatan perusahaan.
- b. Memberikan pengenaan pajak yang menguntungkan bagi perusahaan.
- c. Meminimalkan potensi negatif aliran kas dan penggerogotan pendapatan.
- d. Meminimalkan pengeluaran kas yang dibutuhkan oleh eksekutif.
- e. Menyediakan bagi eksekutif suatu alat pengakumulasian modal dengan tingkat pajak yang secara komperatif menguntungkan perusahaan.

Menurut Handoko (2001:156-157) kompensasi diberikan pada karyawan bertujuan :

- a. Memperoleh personalia yang qualified
Kompensasi yang diberikan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakup yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain.
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
- c. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, prestasi yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain yang dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e. Mengendalikan biaya-biaya
Suatu program kompensasi rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak, tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

3. Jenis-jenis Insentif

Menurut Sarwoto (1985:156-159), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan :

- a. Insentif Material
 - 1) Insentif dalam bentuk uang :
 - a) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

- b) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
 - c) *Profit share*, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
 - d) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
 - (1) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
 - (2) Pembayaran kontraktual, adalah melaksanakan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
- 2) Insentif dalam bentuk jaminan sosial :
- Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain ;
- a) Pembuatan rumah dinas
 - b) Pengobatan secara cuma-cuma
 - c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
 - d) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
 - e) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
 - f) Pemberian piagam penghargaan
 - g) Biaya pindah
 - h) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
 - i) Dan lain-lain
- b. Insentif Non Material
- Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain :
- 1) Pemberian tanda jasa atau medali
 - 2) Pemberian piagam penghargaan
 - 3) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
 - 4) Ucapan terima kasih secara formal atau informal
 - 5) Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)
 - 6) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja (misalnya, meja rapat)

Menurut Dessler (1993:413-426), secara garis besar jenis-jenis program insentif digolongkan menjadi 4 golongan, yaitu :

a. Insentif bagi pegawai produksi

1) Program kerja borongan

Pekerja yang dibayar menurut hasil yang dicapai dan kerja borongan merupakan jenis program insentif yang paling tua, dan juga merupakan cara yang paling umum digunakan. Perolehan dikaitkan secara langsung dengan jumlah yang dihasilkan karyawan dengan membayar orang yang bersangkutan suatu “upah per potong” bagi tiap unit yang dihasilkannya.

2) Program jam standar

Program ini sangat sama dengan program upah-borongan, dengan satu perbedaan utama. Dalam program upah borongan karyawan dibayar suatu upah dari tiap unit yang dihasilkan. Dalam program standar karyawan diberi imbalan berdasar *persentase premi yang sama dengan persentase hasil yang dicapainya di atas standar*. Program ini berasumsi bahwa karyawan memiliki jaminan upah pokok.

3) Program insentif kelompok

Beberapa perusahaan menerapkan insentif kelompok, dan terdapat beberapa cara untuk melakukannya. Diantaranya adalah dengan menyusun standar kerja bagi tiap anggota kelompok dan menggunakan suatu cara perhitungan tentang keluaran yang dihasilkan tiap anggota. Setiap anggota selanjutnya memperoleh bayaran atas dasar satu dari tiga formula berikut : (1) semua anggota menerima bayaran yang diperoleh oleh anggota yang memproduksi paling tinggi; (2) semua anggota menerima bayaran sebesar yang diperoleh oleh anggota yang memproduksi paling rendah; (3) semua anggota menerima bayaran dalam jumlah yang sama dengan rata-rata bayaran yang diperoleh kelompok.

b. Insentif bagi para manajer dan eksekutif

1) Insentif jangka pendek

1) Bonus Tahunan

Pada umumnya perusahaan memiliki program bonus tahunan yang bertujuan untuk memotivasi prestasi para manajer dan eksekutif mereka dalam jangka pendek.

2) Hal-hal yang terkait dengan bonus

Bonus para eksekutif pada umumnya terkait erat dengan hasil yang dicapai perusahaan secara keseluruhan (atau hasil divisi apabila eksekutif yang bersangkutan adalah wakil direktur dari suatu divisi utama).Asumsinya adalah bahwa hasil perusahaan mencerminkan prestasi seseorang secara individual.

2) Insentif jangka panjang

a) Pilihan saham

Pilihan saham adalah hak untuk membeli sejumlah tertentu dari saham perusahaan sesuai dengan harga yang ditetapkan selama jangka waktu tertentu; dengan demikian para eksekutif berharap memperoleh untung dengan menetapkan pilihannya di masa depan, tetapi dengan harga sekarang. Asumsinya adalah bahwa nilai saham akan terus menanjak dan tidak turun atau tetap sama.

b) Teknik lain

Terdapat beberapa jenis insentif jangka panjang lainnya yang populer. Hak apresiasi saham (HAS) biasanya dikombinasikan dengan pilihan saham; hal ini memungkinkan penerimaan insentif untuk melakukan pilihan (dengan membeli saham) atau sebaiknya hanya menerima suatu apresiasi dalam harga saham, apakah dalam bentuk tunai, saham atau kombinasi dari keduanya.

c. Insentif bagi wiraniaga

1) Gaji

Dalam jenis ini para karyawan wiraniaga diberikan sejumlah gaji yang pasti, meskipun adakalanya mereka menerima insentif dalam bentuk bonus, hadiah kontes penjualan dan yang sejenisnya.

2) Komisi

Karyawan wiraniaga dibayar dalam proporsi langsung dari hasil penjualannya untuk hasil yang dicapai, dan semata-mata dari hasil yang dicapai dalam penjualan.

3) Cara kombinasi

Hampir semua perusahaan membayar wiraniaga mereka suatu kombinasi antara gaji dan komisi, dan pada umumnya terdapat komponen gaji yang cukup besar dalam cara ini.

4) Penghargaan khusus

Karyawan wiraniaga juga dapat memperoleh berbagai penghargaan khusus. Misalnya, beberapa jenis hadiah penghargaan digunakan untuk meningkatkan penjualan.

d. Insentif bagi pegawai professional dan karyawan kantor lainnya

1) Bayaran bajik (merit)

Bayaran bajik atau kenaikan bajik merupakan suatu kenaikan gaji yang diberikan kepada seorang pegawai atas prestasi perorangan yang dicapai. Hal ini berbeda dari bonus dalam arti bahwa bayaran bajik mewakili suatu kenaikan berlanjut, sedangkan bonus bayaran satu kali.

2) Insentif bagi pegawai profesional

Meskipun bukan merupakan insentif langsung, tetapi terdapat banyak hal yang perlu disediakan bagi para profesional agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan hasil terbaik. Hal ini mencakup hal-hal seperti perlengkapan dan fasilitas kerja yang lebih baik serta gaya manajemen yang suportif untuk mendukung publikasi majalah profesional, bonus khusus bagi penemuan baru,

dana keanggotaan dalam organisasi profesional, dan kehadiran dalam pertemuan-pertemuan yang diadakan, serta tunjangan pendidikan tambahan.

4. Program Insentif yang Efektif

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

- a. Bila *output* sulit dibedakan dan diukur, gaji atau upah langsung lebih tepat.
- b. Bila karyawan tidak dapat mengontrol kuantitas keluaran, upah berdasarkan waktu lebih tepat.
- c. Bila penundaan dalam kerja sering terjadi dan di luar kontrol karyawan, tidak praktis untuk mengaitkan upah kerja dengan *output* mereka.
- d. Umumnya insentif dikaitkan dengan kuantitas, bukan mutu barang. Bila mutu merupakan hal sangat penting, upah berdasarkan waktu lebih tepat.
- e. Menerapkan suatu rencana insentif menuntut investasi dalam perencanaan industrial, analisis metode, dan perhitungan biaya per unit.

Menurut Dessler (1993:430) menjelaskan bahwa untuk menyusun program insentif yang efektif adalah :

- a. Pastikan bahwa upaya dan ganjaran berkaitan secara langsung.
- b. Ganjaran yang tersedia haruslah bernilai bagi pegawai.
- c. Pengkajian metode dan prosedur yang seksama.
- d. Program insentif haruslah dapat difahami dan dapat dikalkulasi dengan mudah oleh para pegawai.
- e. Susun standar yang efektif.
- f. Jamin standar yang ditetapkan.
- g. Jaminan upah pokok per jam.

Dari pendapat sebelumnya dapat disimpulkan bahwa program insentif yang efektif harus memenuhi persyaratan berikut ini:

- a. Sederhana. Aturan-aturan dalam sistem insentif harus ringkas, jelas dan mudah dipahami.

- b. Spesifik. Jangan hanya mengatakan “Hasilkan lebih banyak”. Para karyawan perlu mengetahui secara tepat tentang apa yang harus mereka kerjakan.
- c. Terjangkau. Setiap karyawan harus mempunyai peluang yang wajar untuk memperoleh insentif.
- d. Terukur. Sasaran-sasaran yang terukur adalah dasar untuk membangun rencana-rencana atau program insentif.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja, prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang.

Prestasi kerja adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”Hasibuan (2008:94).

Lebih lanjut Dharma(1991:1) Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Dari beberapa definisi prestasi kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan sesuatu yang dihasilkan seseorang atau sekelompok orang melalui serangkaian aktivitas kerja didalam usahanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Dharma (1991:46), untuk lebih menjamin keberhasilan dalam pengukuran prestasi kerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur prestasi kerja. Adapun standar tersebut adalah :

- a. Kuantitas hasil kerja
Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas hasil kerja
Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dari pendapat sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kriteria kuantitatif melibatkan pengukuran hasil (keluaran dari pelaksanaan kegiatan). Kriteria ini menyangkut tentang jumlah keluaran kegiatan. Oleh karena itu salah satu alat untuk mengetahui apakah karyawan berprestasi atau tidak, dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dihasilkan. Semakin banyak pekerjaan yang dihasilkan maka karyawan tersebut dapat dikatakan lebih berprestasi dibandingkan dengan karyawan yang menghasilkan lebih sedikit pekerjaan. Namun demikian, pengukuran prestasi kerja dari sudut kuantitas tidak dapat diterapkan pada semua jenis pekerjaan.

Kriteria kualitas menyangkut pengukuran “keberhasilan” suatu proses atau keluaran. Kriteria ini mengukur baik-tidaknya pelaksanaan kegiatan terutama kaitannya dengan bentuk keluaran. Jadi semakin baik kualitas keluaran dari suatu pekerjaan maka semakin baik prestasi kerja karyawannya

Kriteria ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas. Kriteria ini mengukur tingkat kecepatan pencapaian sasaran. Semakin sedikit waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas maka karyawan tersebut dapat dikatakan lebih berprestasi daripada karyawan yang melaksanakan tugas lebih lama.

3. Unsur-unsur Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Untuk mencapai suatu prestasi kerja, ada berbagai unsur-unsur yang harus dinilai. Menurut Hasibuan (2008:95-96), unsur-unsur yang dinilai diantaranya:

- a. Kesetiaan
Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi kerja
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- d. Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

- e. Kreativitas
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- f. Kerja sama
Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- g. Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian
Penilai menilai kesediaan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i. Prakarsa
Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- j. Kecakapan
Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
- k. Tanggung jawab
Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasaranayang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Dari pendapat sebelumnya, bahwa unsur prestasi karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kepribadian, kreativitas, kecakapan, dan tanggung jawab.

4. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Ranupandojo dan Husnan (2000:121), mengemukakan metode-metode 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) *Ranking*
Merupakan cara tertua dan paling sederhana, yaitu dengan membandingkan karyawan satu dengan karyawan lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
 - 2) Perbandingan karyawan dengan karyawan
Metode penilaian ini sebenarnya hampir sama dengan penilaian yang menggunakan metode ranking, yaitu membandingkan karyawan satu dengan karyawan lainnya, hanya saja pada metode ini sudah lebih spesifik, yaitu dengan memilih penilaian seseorang kedalam berbagai faktor, seperti kepemimpinan, inisiatif dan lain sebagainya.
 - 3) *Grading*
Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama. Kategori untuk prestasi kerja karyawan misalnya “Baik sekali”, “Memuaskan” dan “Kurang memuaskan”, yang masing-masing mempunyai definisi yang jelas. Hasil penilaian kemudian dimasukkan kedalam salah satu kategori diatas.
 - 4) Skala grafis (*Grafic scales*)
Merupakan metode penilaian tradisional yang paling banyak digunakan. Penilaian metode ini didasarkan pada faktor-faktor yang dianggap penting pada suatu pekerjaan. Kemudian faktor-faktor tersebut dibagi kedalam beberapa kategori, seperti “Baik sekali”, “Cukup”, “Kurang” dan lain sebagainya. Jadi penilaian disini adalah dengan membandingkan prestasi kerja karyawan dengan masing-masing faktor dan masing-masing kategori.
 - 5) *Check lists*
Pada metode ini, penilaian hanya sekedar mengajukan sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan mengenai tingkah laku karyawan yang dinilai dan pilihan jawaban “Ya” dan “Tidak”. Kemudian bagian personalia yang akan melakukan penilaian atas pengisian *check lists* tersebut.
- c. Manajemen berdasarkan sasaran (*Manajement by Objectives*);
Pada metode penilaian ini, penilaian dilakukan dengan melibatkan dua belah pihak, yaitu karyawan dan pimpinan. Jadi, pimpinan bukan sekedar menilai tetapi perlu bersama-sama menentukan sasaran dengan para bawahan yang bisa dipakai sebagai pedoman penilaian tersebut, sehingga para bawahan bisa mengendalikan diri sendiri untuk mencapai tujuan tersebut.

C. Hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja

Dharma (1991:17) mengemukakan bahwa setiap orang dalam suatu organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan darinya. Bila seseorang bekerja di suatu organisasi, orang-orang lain bergantung padanya untuk melakukan hal-hal tertentu. Ketergantungan ini terungkap baik secara formal maupun secara informal sebagai suatu “pengharapan”. Orang-orang secara terus-menerus mengkomunikasikan pengharapan mereka. Biasanya, dalam komunikasi itu telah tercakup janji-janji atau implikasi penghargaan (*reward*) dan sanksi sebagai konsekuensi dapat terpenuhi atau tidaknya pengharapan mereka. Hal ini akan membuatnya semakin giat bekerja, sehingga prestasi kerja dapat diraihinya.

Insentif yang bervariasi baik yang bersifat finansial maupun non finansial sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Insentif dapat memberikan rangsangan bagi karyawan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Sarwoto (1985:137) bahwa “Setiap orang bekerja digerakkan oleh sesuatu motif, motif mana yang pada dasarnya bersumber pertama-tama pada berbagai macam kebutuhan pokok individual”. Kebutuhan pegawai yang baik yang bersifat finansial maupun non finansial hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja pegawai diharapkan tinggi. Lebih lanjut Handoko (2001:176), menjelaskan bahwa “sistem pemberian insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja, sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran

upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standart produktivitas karyawan. Para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan, secara keseluruhan atau sebagian, keberhasilan mereka”.

Dari beberapa pendapat sebelumnya dapat disimpulkan bahwa insentif erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan. Dengan pemberian insentif, diharapkan karyawan mempunyai motivasi untuk bekerja lebih baik lagi, karena motivasi dalam diri karyawan merupakan dorongan bagi diri karyawan sendiri yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja perusahaan.

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Prestasi Kerja Karyawan dan Insentif antara lain :

1. Judul : Pengaruh Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Bachtiar Pamhudi 2009 Studi pada Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik Jawa Timur).

Hasil Penelitian :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas (insentif materiil dan insentif non materiil) terhadap kinerja dilakukan pengujian dengan F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34.818, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 16.819.

b. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai statistik t variabel insentif materiil sebesar 5.137, insentif non materiil sebesar 2.795 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 2.860. Hal tersebut berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja.

2. Judul : Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Verdy Corry Setiawan 2008 Studi pada Karyawan CV. Shuttlecock Nasional Kepanjen Malang).

Hasil Penelitian :

a. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif non materiil (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 6.793 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3.224 dengan probabilitas (sig) F sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05 dapat diinterpretasikan bahwa insentif materiil dan insentif non materiil secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Secara parsial, variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif non materiil (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Pada variabel insentif materiil (X_1) t_{hitung} sebesar 2.836 dan t_{tabel} sebesar 1.681 yang berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $92.836 > 1.681$). Sedangkan pada variabel insentif non materiil (X_2) t_{hitung} sebesar 2.760 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1.681 ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$).

Beberapa perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang :

Penelitian terdahulu masing-masing :

- a. Lokasi penelitian yaitu pada Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik Jawa Timur dan variabel bebasnya yaitu insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2)
- b. Lokasi penelitian yaitu pada Karyawan CV. Shuttlecock Nasional Kepanjen Malang dan variabel bebasnya yaitu insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2).

Penelitian sekarang :

Lokasi penelitian yaitu pada karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) PT. Gandum Malang dan variabel bebasnya yaitu insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2).

Tabel 4
Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti dan tahun Penelitian	Lokasi Penelitian	Sampel	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Bachtiar Pamhudi (2009)	PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik Jawa Timur	47 karyawan	Variabel bebas yaitu Insentif Materiil (X_1), dan Insentif Non Materiil (X_2), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan	a. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34.818, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 16.819. b. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai statistik t variabel insentif materiil sebesar 5.137, insentif non materiil sebesar 2.795 sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 2.860.
2.	Pengaruh Insentif Terhadap	Verdy Corry Setiawan	CV. Shuttlecock	44 karyawan	Variabel bebas yaitu Insentif Materiil (X_1),	a. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung}

Prestasi Kerja	2008	Nasional Kapanjen Malang	wan	dan Insentif Non Materiil (X_2), variabel terikat yaitu Prestasi Kerja	sebesar 6.793 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3.224 dengan probabilitas (sig) F sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05 b. Pada variabel insentif materiil (X_1) t_{hitung} sebesar 2.836 dan t_{tabel} sebesar 1.681 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ 92.836 > 1.681). Sedangkan pada variabel insentif non materiil (X_2) t_{hitung} sebesar 2.760 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1.681 ($t_{hitung} > t_{tabel}$).
----------------	------	--------------------------	-----	--	---

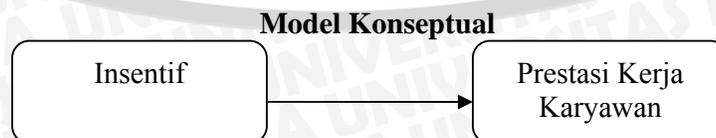
E. Model Konseptual dan Hipotesis

1. Model Konseptual

Dalam suatu penelitian, seorang peneliti harus menggunakan istilah yang khusus untuk menggambarkan secara fenomena yang hendak ditelitinya, hal inilah yang disebut konsep. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:33) “konsep adalah istilah dan definisi untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial”.

Melalui konsep, peneliti diharapkan menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan satu dengan yang lainnya.

Model konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Hasibuan (2008:184)

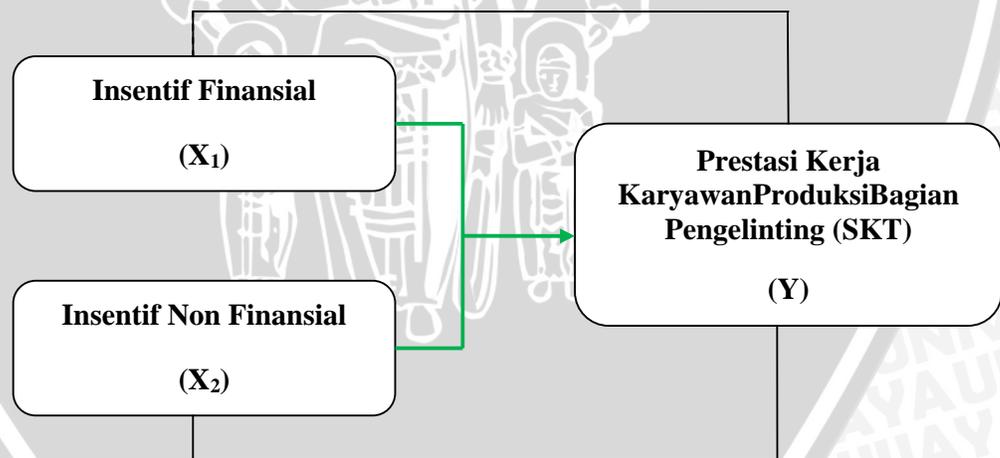
Gambar 1

2. Model Hipotesis

Sugiyono (2008:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum merupakan jawaban empirik.

Berdasarkan model konseptual sebelumnya dapat menggunakan teori Hasibuan (2008:184), maka model hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model Hipotesis



Sumber : Hasibuan (2008:184)

Gambar 2

Keterangan:

→ = Pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 secara simultan terhadap variabel Y

— = Pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 secara parsial terhadap variabel Y

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan model hipotesis maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

- a. Insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
- b. Insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah berbentuk penelitian survei. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:3-5) “penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian survei yang digunakan bersifat penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa”. Dari definisi tersebut, alasan pemilihan model ini dimaksudkan untuk membuat penjelasan mengenai hubungan sebab akibat antar variabel yang diperoleh dengan fakta-fakta, sifat-sifat serta mengetahui seberapa kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besar arah hubungan itu terjadi. Jadi penelitian yang dilakukan disini adalah penelitian penjelasan untuk menguji pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gandum Malang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Gandum Malang yang beralamatkan di Jalan Mulyosari, Kelurahan Mulyorejo, Kecamatan Sukun, Kotamadya Malang. Adapun lokasi perusahaan PT. Gandum Malang, baik pabrik maupun kantornya berkedudukan cukup strategis dan sangat tepat untuk menunjang kelancaran operasi perusahaan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:152), populasi atau *universe* adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Jumlah karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang adalah 1.139 karyawan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) dengan berpendidikan minimal SMP. Jumlah populasi dalam penelitian ini 563 orang.

Tabel 5
Populasi Karyawan Produksi Bagian Pengelinting (SKT)
Di PT. Gandum Malang

Departemen	Bagian	Jumlah
Departemen Produksi	Pengelinting (SKT)	563 orang

Sumber : :PT. Gandum Malang, 2011

2. Sampel

Dalam menentukan besarnya sampel yang harus di ambil untuk mendapatkan data yang representative. Ada empat faktor yang harus dipertimbangkan dalam menentukan besarnya sampel dalam suatu penelitian: derajat keseragaman dari populasi, presisi yang dikehendaki dari penelitian, rencana analisa, tenaga, biaya dan waktu (Singarimbun, 1995:150-152).

Untuk penentuan sampel, perhitungan sampel dari populasi dapat dilakukan dengan rumus *Slovin*:

$$n = \frac{N}{(1 + N.e^2)}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kesalahan yang diinginkan/ditolerir (digunakan 0.1%)

$$\begin{aligned} \text{Maka: } n &= \frac{563}{1 + 563(0.1)^2} \\ &= 84.91 \\ &= 85 \text{ karyawan} \end{aligned}$$

Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sejumlah 85 karyawan produksi bagian pengelinting (SKT).

Tabel 6
Sampel Karyawan Produksi Bagian Pengelinting (SKT)
PT. Gandum Malang

Departemen	Bagian	Jumlah
Departemen Produksi	Pengelinting (SKT)	85 karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2011

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Strata yang digunakan dalam penelitian ini adalah

pendidikan SMP dan SMA. Dengan jumlah sampel 85, maka proporsi sampel pada setiap strata adalah :

$$\text{SMA} = \frac{151}{563} \times 85 = 22,79 = 23$$

$$\text{SMP} = \frac{412}{563} \times 85 = 62,20 = 62$$

$$\text{Jumlah} = 85$$

Teknik pengambilan sampelnya dengan cara mengambil undian. Jumlah karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang ada 1139 dan jumlah pengawas di bagian pengelinting (SKT) ada 45karyawan. Setiap pengawas membawahi 25/26 karyawan. Sedangkan yang menjadi populasi penelitian hanya lulusan SMP dan SMA dengan jumlah 563 karyawan dan sampel 85 yang dijadikan responden. Sehingga peneliti mengambil 3 responden di masing-masing kelompok pengawas. Responden dipilih lulusan SMP dan SMA dengan melihat daftarabsen di masing-masing pengawas. Responden yang terpilih kemudian di acak dengan menggunakan kertas yang ditulis sesuai nomor urut absen. Misalnya yang keluar nomor urut absen 7 maka yang menjadi responden yaitu nomor urut absen 7 dan seterusnya.

D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Nazir (2005:123) mengemukakan : “Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat

generalisasiterhadap sesuatu yang khas”. Sehingga dapat dikatakan konsep merupakan definisi 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 lebih dari satu nilai”.

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Konsep Insentif

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

b) Konsep Prestasi Kerja

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

2. Variabel

Agar konsep dapat diukur, maka harus dijabarkan lebih lanjut menjadi variabel-variabel. Menurut Sugiyono (2008:38), “Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut Nazir (2005:123), “Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Konsep dapat diubah menjadi variabel. Caranya adalah dengan memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu

sendiri”. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a) Variabel bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu :
insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2).

b) Variabel terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu prestasi kerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional berdasarkan pernyataan Nazir (2005:126) “merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut”. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep. Oleh karena itu diperlukan variabel untuk mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian.

Adapun definisi operasional yang dimaksud dapat disajikan sebagai berikut:

- a) Variabel bebas (X) adalah variabel yang menjadi penyebab atau mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2). Operasionalisasi variabel bebas adalah sebagai berikut :

1. Insentif finansial (X_1)

Insentif finansial adalah tambahan balas jasa selain upah atau gaji dalam bentuk uang.

Nilai Uang

2. Insentif Non Finansial (X_2)

Insentif non Finansial merupakan perangsang yang diberikan kepada karyawan bisa dalam bentuk penghargaan.

Variabel ini terdiri dari satu indikator, yaitu :

Penghargaan Non Finansial

b) Variabel terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja.

Variabel terikat ini terdiri dari :

Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel ini terdiri dari tiga indikator, yaitu :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Tabel 7

Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Insentif Sumber : Sarwoto (1985:156-159)	a. Insentif Finansial (X ₁)	Nilai Uang	a. Besarnya bonus yang diberikan b. Waktu pemberian bonus c. Keadilan pemberian bonus
	b. Insentif Non Finansial (X ₂)	Penghargaan Non Finansial	a. Jenis penghargaan yang diberikan b. Dasar penghargaan yang diberikan c. Dampak penghargaan yang diberikan
Prestasi Kerja Sumber : Dharma (1991:46)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas Hasil Kerja	a. Pencapaian standar b. Kenaikan produksi
		2. Kualitas Hasil Kerja	a. Produk rusak/cacat b. Pengerjaan ulang
		3. Ketetapan Waktu Hasil Kerja	a. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan b. Peningkatan waktu menyelesaikan pekerjaan

4. Skala Pengukuran

Didalam melakukan penelitian, peneliti memberikan skala untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2008:93). Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang

akan diukur dijabarkan sebagai titik tolak dalam menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat skor sebagai berikut:

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

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Agar data yang dikumpulkan memiliki kualitas yang tinggi untuk menguji ketepatan hipotesis yang disusun, maka kuisioner harus diuji validitas dan reliabilitas. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid (sah) jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Sedangkan suatu kuisioner tersebut dikatakan reliabel

(andal) jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain instrumen tersebut dapat mengukur sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti. Dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*, dengan taraf signifikansi sebesar 10%. Rumusnya menurut Singarimbun dan Effendi (1995:137):

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X = nilai pada variabel bebas

Y = nilai pada variabel terikat

N = jumlah sampel dalam penelitian

Alat validitas dilihat dari korelasi *product moment* antara item-item instrumen dengan jumlah instrumen secara keseluruhan (dalam satu variabel). sig. lebih kecil dari $\alpha = 0.1$ maka instrumen yang digunakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, Singarimbun dan Effendi (1995:140-141). Menurut Arikunto (2006:195-198) pengujian secara reliabilitas instrumen dilakukan dengan menguji skor antar item dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_1 = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Suatu kuisioner dikatakan realibel dapat dilihat dari nilai *Alpha Chronbach*, jika lebih besar dari 0.6 maka dapat dikatakan bahwa item kuisioner reliabel.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan pada 30 responden, yang merupakan penelitian pendahuluan. Hasil rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a) Insentif Finansial (X_1)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel insentif finansial (X_1) disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif Finansial (X_1)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
1	$X_{1.1}$	0.917	0.000	Valid
2	$X_{1.2}$	0.898	0.000	Valid
3	$X_{1.3}$	0.852	0.000	Valid
Nilai <i>Alpha Cronbach</i> = 0.8555				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2011

Keterangan :

- $X_{1.1}$ = Besarnya bonus yang diberikan
- $X_{1.2}$ = Waktu pemberian bonus
- $X_{1.3}$ = Keadilan pemberian bonus

Berdasarkan Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel insentif finansial (X_1) valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.1. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan sebesar 0.8555 lebih besar dari 0.6 sehingga variabel insentif finansial (X_1) dapat dikatakan reliabel.

b) Insentif Non Finansial (X_2)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel insentif non finansial (X_2) disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif Non Finansial (X_2)

No	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
1	$X_{2.1}$	0.989	0.000	Valid
2	$X_{2.2}$	0.989	0.000	Valid
3	$X_{2.3}$	0.936	0.000	Valid
Nilai <i>Alpha Cronbach</i> = 0.9692				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2011

Keterangan :

$X_{2.1}$ = Jenis penghargaan yang diberikan

$X_{2.2}$ = Dasar penghargaan yang diberikan

$X_{2.3}$ = Dampak penghargaan yang diberikan

Berdasarkan Tabel 9 dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel insentif non finansial (X_2) valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.1. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan sebesar 0.9692 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel insentif non finansial (X_2) dapat dikatakan reliabel.

c) Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja
Karyawan (Y)

No	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
1	Y ₁	0.792	0.000	Valid
2	Y ₂	0.819	0.000	Valid
3	Y ₃	0.831	0.000	Valid
4	Y ₄	0.912	0.000	Valid
5	Y ₅	0.807	0.000	Valid
6	Y ₆	0.789	0.000	Valid
Nilai <i>Alpha Cronbach</i> = 0.9028				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2011

Keterangan :

- Y₁ = Pencapaian standar
- Y₂ = Kenaikan produksi
- Y₃ = Produk rusak/cacat
- Y₄ = Pengerjaan ulang
- Y₅ = Ketepatan waktu penyelesaian
- Y₆ = Peningkatan waktu penyelesaian

Berdasarkan Tabel 10 dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.1. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan sebesar 0.9028 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel prestasi kerja karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel.

F. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Dalam suatu penelitian data sangat dibutuhkan dan data tersebut haruslah sesuai dengan kebenarannya, sebab dengan diperolehnya data dari sumber yang dapat dipercaya akan sangat membantu dan mempermudah

dalam menganalisis setiap permasalahan. Oleh karena itu, sumber data tidak dapat ditinggalkan dalam penelitian ini. Adapun sumber datanya adalah sebagai berikut :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara dari sumber yang diteliti. Data primer antara lain berasal dari angket atau kuisisioner yang dibagi kepada responden. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) pada PT. Gandum Malang. Sumber data dipilih karena penelitian ini banyak terikat dengan karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) untuk memperoleh data mengenai pemberian insentif dan prestasi kerja.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari sumbernya, melainkan sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, yaitu data seperti daftar jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan PT. Gandum Malang.

2. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan cara bertanya secara langsung kepada Manajer Personalia. Wawancara ini untuk memperoleh data yang sifatnya primer.
- b. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket berisi pernyataan-pernyataan kepada responden (karyawan), dimaksudkan untuk memperoleh informasi dari responden (karyawan) yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Hasil dari penyebaran angket ini

dapat digunakan untuk mengukur pengaruh antara pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap prestasi kerja karyawan.

- c. Dokumentasi, merupakan suatu cara memperoleh data dengan jalan mencari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang dimiliki perusahaan yang dianggap penting.

G. Analisis Data

Langkah selanjutnya setelah pengumpulan data adalah menganalisis data untuk mencari hubungan terhadap variabel-variabel yang diteliti untuk membenarkan atau menyalahkan hipotesis penelitian. Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut nantinya akan diperlakukan secara bertahap yang dilakukan beberapa analisis sampai akhirnya dirumuskan suatu pemecahan dan kesimpulan.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuisioner yang telah diberikan pada responden.

Dengan demikian, akan diperoleh frekuensi, presentasi, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang ada pada setiap variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya akan

digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial disebut juga statistik induktif atau statistik probabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Statistik ini disebut statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (Sugiyono, 2008:148).

Statistik inferensial ini digunakan untuk melihat keeratan hubungan atau untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel satu terikat dengan satu atau lebih variabel bebas.

Adapun statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh keseluruhan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan : Y = Variabel Prestasi Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Insentif Finansial

X_2 = Variabel Insentif Non Finansial

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

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda. Menguji signifikansi koefisien regresi berganda digunakan uji F dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2008:192):

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

Keterangan :

F_{hit} = F hasil perhitungan

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas/independen

n = jumlah anggota sampel

Adapun hipotesis untuk uji F sebagai berikut :

H_0 : Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (insentif finansial dan insentif non finansial) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

H_1 : Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (insentif finansial

dan insentif non finansial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan signifikan f dan signifikan α :

- b. Sig. $F \leq \text{sig. } \alpha$, maka H_0 ditolak
- c. Sig. $F \leq \text{sig. } \alpha$, maka H_1 diterima

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Rumus yang digunakan dengan menurut Sugiyono (2008: 194) adalah :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

Adapun hipotesis untuk perhitungan uji t adalah sebagai berikut :

H_0 : Secara parsial, variabel-variabel bebas (insentif finansial dan insentif non finansial) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

H_1 : Secara parsial, variabel-variabel bebas (insentif finansial dan insentif non finansial) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan signifikan t dan signifikan α :

- a. Sig. $t \leq$ sig. α , maka H_0 ditolak
- b. Sig. $t >$ sig. α , maka H_1 diterima



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. Gandum Malang

PT. Gandum Malang pada awal berdirinya adalah perusahaan perseorangan yang memproduksi rokok kretek **CAP GANDUM** yang berlokasi di Jl. Raya Bandulan No. 201, kelurahan Bandulan Sukun, Malang. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Widjayanto Wibowo pada tanggal 27 Februari 1979, walaupun pada awal berdirinya hanya mempunyai lima karyawan, namun kegiatan perusahaan sudah dilaksanakan secara menyeluruh yang meliputi Pengolahan, Produksi, Administrasi dan Pemasaran. Hal ini berlangsung sampai akhir tahun 1980.

Pada tahun 1981, perusahaan mulai berkembang dan mulai membutuhkan tambahan tenaga kerja hingga tahun 1983 perusahaan bisa memperkerjakan sebanyak 1200 orang tenaga kerja. Mengingat kapasitas dan sarana yang kurang memadai dan sangat terbatas untuk menampung tenaga kerja yang semakin banyak, maka untuk mengantisipasi perusahaan mulai mengembangkan usahanya dengan membuka pabrik baru yang terletak didesa Mulyorejo, Kecamatan Sukun, Kotamadya Malang, lokasi ini berjarak kurang lebih 700 meter dari pabrik sebelumnya.

Sejalan dengan hal tersebut, pada tahun 1984 perusahaan rokok Gandum ditingkatkan statusnya dari perusahaan perseorangan menjadi

Perseroan Terbatas (PT) Gandum. Hal ini dilakukan mengingat bahwa semakin besar perusahaan itu semakin besar pula tantangan yang dihadapi dan juga merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Pada tahun 1985 produksi mulai dilakukan ditempat yang baru dengan kapasitas produksi yang ditingkatkan dan sarana yang lebih baik dari sebelumnya. Peningkatan kapasitas produksi tersebut diharapkan dapat memenuhi permintaan pasar yang ternyata pada saat itu konsumen telah mengalami perubahan selera yaitu yang semula konsumen menyukai rokok tangan kemudian pelan-pelan bergeser ke rokok kretek filter.

Sehubungan dengan adanya kecenderungan itu, bagi perusahaan merupakan tantangan sekaligus peluang untuk memasuki babak baru pemasaran rokok. Selanjutnya, guna melengkapi informasi tentang harapan konsumen terhadap cita rasa rokok filter, maka perusahaan mengadakan riset yang ditindak lanjuti dengan memproduksi rokok berbasis filter yang lebih dikenal dengan Sigaret Kretek Mesin.

Tepatnya pada pertengahan tahun 1986, kehadiran SKM mulai mendapat sambutan dari konsumen, selanjutnya pemasaran juga mulai dapat didongkrak dan aktivitas perusahaan dapat berjalan lebih baik dari sebelumnya.

Perkembangan Perusahaan :

- a) Tahun 1986 sampai dengan 1987 perusahaan mengalami kenaikan produksi yang cukup tinggi.
- b) Tahun 1988 terjadi penurunan produksi.

- c) Tahun 1989 sampai 1991 perusahaan mengalami kenaikan produksi yang signifikan.
- d) Tahun 1992 sampai dengan 1993 perusahaan mengalami penurunan produksi.
- e) Tahun 1994 sampai dengan 2000 perusahaan mengalami kenaikan produksi sehingga jumlah tenaga kerja menyesuaikan, yakni 1.827 orang.

Visi dan Misi

- a. Memproduksi rokok berkualitas tinggi dengan harga wajar bagi para perokok dewasa.
- b. Memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan membina hubungan yang baik dengan mitra usaha.

Kesuksesan PT. Gandum tidak terlepas dari dukungan masyarakat di seluruh Indonesia. Karyawan adalah aset terpenting PT. Gandum Malang. Kompensasi, lingkungan kerja dan peluang yang baik untuk pengembangan adalah kunci utama membangun motivasi dan produktivitas karyawan.

- c. Memberikan sumbangsih kepada masyarakat luas.

Tanggung Jawab dan Kepedulian Sosial PT. Gandum

Fokus utama tanggung jawab dan kepedulian sosial PT. Gandum adalah lokasi-lokasi operasional PT. Gandum, karena disinilah roda perekonomian dan pemberdayaan masyarakat yang berkelanjutan menghasilkan dampak langsung secara berkesinambungan.

2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan PT. Gandum Malang, baik pabrik maupun kantornya berkedudukan cukup strategis dan sangat tepat menunjang kelancaran operasi perusahaan.

Salah satu yang harus dipertimbangkan perusahaan dalam mendirikan perusahaan adalah pemilihan tempat bagi perusahaan tersebut, karena hal tersebut berperan dalam menjalankan operasional perusahaan. Jika perusahaan salah dalam menentukan lokasi maka akan memperbesar biaya produksi yang akan mengakibatkan harga jual produk menjadi tinggi. Oleh karena itu penentuan lokasi harus didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan yang cermat terhadap semua faktor yang berpengaruh penting dalam perusahaan, yaitu :

a) Faktor Bahan Baku

Tembakau sebagai bahan baku utama dalam pembuatan rokok merupakan suatu masalah bagi perusahaan. Perusahaan memperoleh tembakau dari KUD petani tembakau, para pedagang tembakau dan supplier tetap perusahaan baik dari kota Malang maupun dari luar kota Malang seperti Madura, Bojonegoro, Wlingi, Temanggung, dan Jember. Cengkeh dan saos yang merupakan bahan pembantu mudah didapatkan perusahaan.

b) Faktor Tenaga Kerja

Di sekitar lingkungan perusahaan banyak tersedia tenaga kerja. Di tempat ini dikelilingi beberapa desa yang sebagian penduduknya bermata pencarian sebagai buruh tani dan buruh perusahaan.

c) Faktor Lingkungan

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari tidak mengganggu masyarakat sekitar, karena lokasi perusahaan berjauhan dengan lingkungan pemukiman masyarakat.

d) Faktor Transportasi

Kegiatan transportasi perusahaan tidak mengalami kesulitan karena segala macam kendaraan dapat masuk dengan baik, sehingga kelancaran arus barang atau bahan baku dan barang hasil produksi dapat didistribusikan dengan baik.

e) Faktor Ekspansi Perusahaan

Lokasi perusahaan PT. Gandum berada di pinggir kota dan tanah masih cukup tersedia, sehingga memungkinkan untuk mengadakan ekspansi. Dengan demikian kebutuhan lahan untuk perluasan tidak ada masalah.

3. Struktur Organisasi

Untuk kelancaran aktivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dengan baik, maka diperlukan adanya struktur organisasi. Kegiatan manusia dalam suatu organisasi akan nampak pada tata hubungan yang berupa susunan tata kerja beserta kewajiban, wewenang, dan bertanggung jawab. Hubungan kerja dalam suatu wadah yang disebut organisasi ini baik diantara orang-orang maupun fungsi-fungsi harus ditetapkan, diatur

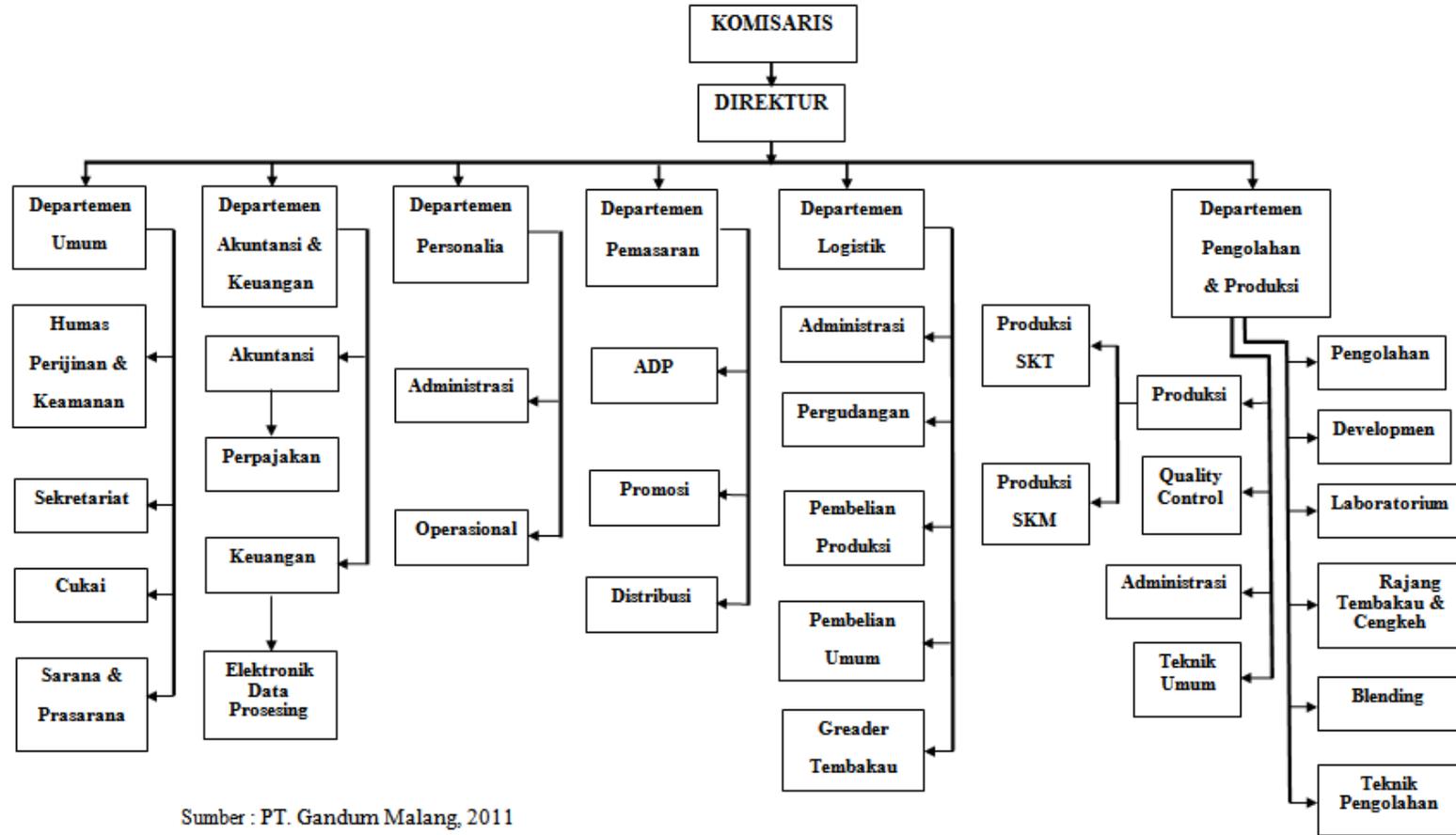
dan disusun sehingga merupakan kerangka yang memiliki pola yang tetap dan teratur, sehingga dapat dihindari terjadinya kekacauan, tumpang tindih maupun kekosongan kegiatan atau aktivitas yang akan dilaksanakan.

Adapun struktur organisasi tersebut diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dalam menjalankan kegiatan perusahaan baik tercipta suatu tanggung jawab yang dalam melaksanakan kegiatan bekerja serta kepemimpinan yang tinggi.

Untuk menjaga kelancaran tugas atau pekerjaan yang ada pada suatu organisasi itu dengan yang lainnya, dibutuhkan adanya batas wewenang bagi pelaksanaannya. Untuk itu bagan struktur organisasi dapat menggambarkan secara jelas bagaimana tugas dari masing-masing pekerja atau karyawan, yakni mengenai wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian.

Struktur organisasi PT. Gandum Malang berbentuk organisasi garis, dimana suatu organisasi yang tanggung jawab dan wewenang bergerak langsung dari atas ke bawah yaitu dari pucuk pimpinan ke bawahan. Dengan struktur organisasi garis, maka akan terlihat jelas kepada siapa karyawan bertanggung jawab langsung dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan keputusan yang diambil akan berjalan cepat karena suatu perintah dari atasan langsung berlanjut ke bawahan. Bagan struktur organisasi PT. Gandum Malang untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan berikut ini :

BAGAN ORGANISASI PT. GANDUM



Sumber : PT. Gandum Malang, 2011

Adapun diskripsi jabatan dari masing-masing bagian yang ada pada PT.

Gandum Malang adalah sebagai berikut :

a) Dewan Komisaris

Tugas dan wewenangnya adalah :

- 1) Mengawasi jalannya perseroan secara keseluruhan dan menetapkan kebijakan umum perusahaan.
- 2) Mengangkat dan memberhentikan Direktur (berdasar rapat Direksi).
- 3) Mengawasi dan juga bertindak sebagai penasehat Direktur.
- 4) Menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham dan Rapat Direksi.

b) Direktur

Tugas dan wewenangnya adalah :

- 1) Merencanakan, menentukan dan mengendalikan segala kebijaksanaan serta kegiatan perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab penuh kepada Dewan Komisaris atas jalannya perusahaan.
- 3) Melaksanakan pertanggung jawaban atas pekerjaan karyawan melalui Kepala Departemen.
- 4) Bertindak untuk dan atas nama perusahaan dalam menjalankan tugas yang berhubungan dengan pihak intern maupun ekstern.

c) Departemen Umum

Tugas dan wewenangnya adalah :

- 1) Bertanggung jawab kepada Direktur.

- 2) Menangani surat-surat Direksi dan penjadwalan kegiatan Direktur.
- 3) Mengarsipkan laporan kegiatan Direksi.
- 4) Melakukan hubungan dengan pihak luar berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan.

d) Departemen Akuntansi dan Keuangan

Tugas dan wewenangnya adalah :

- 1) Bertanggung jawab kepada Direktur.
- 2) Bertanggung jawab atas kegiatan administrasi keuangan perusahaan.
- 3) Meminta laporan rencana anggaran pendapatan dan belanja tiap bagian serta laporan realisasi penggunaannya.
- 4) Melaksanakan kegiatan untuk keperluan perpajakan dan percukaian.
- 5) Menyelenggarakan akuntansi perusahaan dan melaporkan posisi keuangan.
- 6) Memastikan bahwa semua transaksi keuangan telah dibukukan.

e) Departemen Personalia

Tugas dan wewenangnya adalah :

- 1) Bertanggung jawab kepada Direktur.
- 2) Merancang dan mengorganisir ketenagakerjaan agar tercipta suasana kerja yang harmonis.
- 3) Merencanakan, menyeleksi dan melatih sumber daya manusia yang ada dan yang dibutuhkan perusahaan.
- 4) Menangani masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

5) Melaksanakan rekrutmen dan pembinaan karyawan.

f) Departemen Pemasaran

Tugas dan wewenangnya adalah :

- 1) Bertanggung jawab terhadap Direktur.
- 2) Merencanakan penjualan untuk tiap daerah dan untuk tiap jenis produk.
- 3) Menentukan kebijaksanaan harga jual sistem pemasaran, dan survey pasar.
- 4) Merencanakan kegiatan promosi dan mencari daerah pemasaran.
- 5) Menunjuk agen atau distributor untuk memasarkan produk perusahaan.
- 6) Melakukan pengiriman barang kepada konsumen, agen, distributor dan melakukan hubungan baik dengan relasi.

g) Departemen Logistik

Tugas dan wewenangnya adalah :

- 1) Bertanggung jawab terhadap Direktur.
- 2) Melakukan kebijaksanaan yang digariskan sesuai dengan bidang yang dibawah.
- 3) Melakukan pengadaan, penyimpanan dan pendistribusian barang yang diproduksi.
- 4) Melakukan riset kualitas maupun kuantitas bahan dan barang kebutuhan produksi serta kebutuhan perusahaan secara menyeluruh.
- 5) Mengawasi kelancaran administrasi logistik.

h) Departemen Pengolahan dan Produksi

Tugas dan wewenangnya adalah :

- 1) Bertanggung jawab terhadap Direktur.
- 2) Merencanakan penyediaan bahan dasar untuk proses produksi.
- 3) Mengadakan pengujian dan pengolahan secara efektif dan efisien untuk pengembangan mutu.
- 4) Mengadakan pengawasan dan implementasi program kerja yang ada.
- 5) Mengkoordinir dan bertanggung jawab atas jalannya proses produksi secara keseluruhan.
- 6) Mengambil kebijaksanaan yang terkait dengan produksi agar menghasilkan produk yang sempurna.
- 7) Mengawasi alat-alat dan perlengkapan produksi.
- 8) Mengelola barang dalam proses untuk memenuhi kebutuhan produksi.
- 9) Melakukan riset pengembangan mutu barang dalam proses.
- 10) Merencanakan program kerja pengolahan bahan yang kemudian didistribusikan ke anggota.
- 11) Melakukan pengawasan atas implementasi program kerja.

4. Personalia

a) Jumlah Karyawan

Secara keseluruhan jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Gandum Malang berjumlah 2.228 orang. Karyawan tersebut terdiri dari karyawan tetap, karyawan harian dan karyawan borongan.

1) Karyawan Bulanan

Karyawan bulanan ditempatkan pada bagian fungsi staf.

2) Karyawan Harian

Karyawan harian ditempatkan pada bagian fungsi pelaksanaan, yaitu melaksanakan pekerjaan menurut Kepala Bagian perusahaan, tidak terikat secara langsung dan dapat keluar masuk kerja sesuai dengan imbalan yang diperhitungkan untuk hari kerja karyawan.

3) Karyawan Borongan

Karyawan borongan ditempatkan pada bagian penggilingan dan bagian packing yang mendapatkan upah sesuai dengan barang yang dihasilkan.

Berikut ini tabel jumlah tenaga kerja berdasarkan klasifikasi macam karyawan di PT. Gandum Malang tahun 2011 :

Tabel 11
Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Klasifikasi Macam Karyawan
PT. Gandum Malang
Tahun 2011

Klasifikasi Macam Karyawan	Jumlah Karyawan		Total
	Laki-Laki	Perempuan	
Karyawan Bulanan	399 orang	176 orang	575 orang
Karyawan Harian	155 orang	13 orang	168 orang
Karyawan Borongan	-	1.485 orang	1.485 orang
Total	554 orang	1.674 orang	2.228 orang

Sumber : PT. Gandum Malang, 2011

Berikut ini tabel perkembangan tenaga kerja PT. Gandum Malang 2011 :

Tabel 12
Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja
PT. Gandum Malang
Tahun 2011

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja					Total
	Bulanan	Harian	Borongan			
			Tetap	Belajar	Poncok	
2005	304	187	1.464	0	0	1.955
2006	329	191	1.464	0	0	1.984
2007	376	204	2.028	0	0	2.608
2008	570	107	1.594	0	0	2.271
2009	573	172	1.560	0	0	2.305
2010	560	159	1.511	0	0	2.230
2011	575	168	1.485	0	0	2.228

Sumber: PT. Gandum Malang, 2011

b) Upah dan Sistem Penggajian

Dalam suatu perusahaan antara pimpinan dengan karyawan harus memiliki hubungan yang saling menguntungkan. Di pihak perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk proses operasional dan di pihak karyawan menerima upah dan gaji sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Disamping itu perusahaan juga memberikan fasilitas-fasilitas lain berupa pengobatan, biaya kecelakaan, biaya kematian, bonus dan lain sebagainya.

Adapun sistem upah dan gaji pada PT. Gandum Malang adalah sebagai berikut :

a) Gaji dan Upah

1) Karyawan Bulanan

Bagi karyawan bulanan pembayaran gaji dilaksanakan setiap akhir bulan.

2) Tenaga Kerja Harian

Bagi tenaga kerja harian pembayaran upah berdasarkan absensi setiap hari dengan periode sabtu-jumat. Upah dibayarkan setiap hari sabtu yaitu sebesar Rp. 270.000 – Rp. 290.000sesuai dengan upah minimum kota (UMK) yaitu Rp. 1.079.000,- per bulan. PT. Gandum memberikan upah minimal Rp. 1.100.000,- per bulan.

3) Tenaga Kerja Borongan

(a) Bagi tenaga kerja borongan besarnya upah berdasarkan banyaknya hasil kerja borongan yakni Rp. 16.000 –

Rp. 18.000 untuk 1.000 batang rokok. Upah dibayar setiap minggu yaitu hari sabtu.

(b) Tenaga kerja borongan mendapatkan bonus Rp. 30.000,- setiap menghasilkan per 18.000 batang setiap minggunya.

b) Tunjangan Tetap

Tunjangan jabatan berdasarkan jabatan yang dipegang, yaitu :

- 1) Direktur
- 2) Kepala Departemen
- 3) Kepala Bagian
- 4) Kepala Sub Bagian

c) Tunjangan Sosial

Tunjangan dan fasilitas yang diterima karyawan antara lain :

- 1) Tunjangan kesejahteraan, seperti tunjangan perkawinan, tunjangan kematian dan tunjangan melahirkan.
- 2) Sarana pelengkap kegiatan berupa masjid, lahan parkir khusus karyawan, ruang makan dan loker karyawan, ruang auditorium, ruang olahraga dan alat musik band.

d) Jam Kerja

Jam kerja yang berlaku pada PT. Gandum Malang untuk semua karyawan dalam menjalankan aktivitasnya disajikan pada tabel

13 sebagai berikut :

Tabel 13
Aktivitas Kerja Karyawan
PT. Gandum Malang
Tahun 2011

Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin	08.00-16.00	11.30-12.30
Selasa	08.00-16.00	11.30-12.30
Rabu	08.00-16.00	11.30-12.30
Kamis	08.00-16.00	11.30-12.30
Jumat	08.00-16.00	11.15-13.00
Sabtu	08.00-15.00	11.15-12.30

Sumber : PT. Gandum Malang, 2011

5. Produksi dan Hasil Produksi

a) Proses Produksi

Proses produksi pada PT. Gandum Malang menggunakan tenaga manusia, mesin serta peralatan pendukung lainnya, dengan proses yang terus menerus dan berurutan dari awal hingga akhir proses. Adapun tahap-tahap proses produksinya adalah sebagai berikut :

1) Pengolahan Bahan Baku

Tembakau merupakan bahan baku utama dari rokok. Sebelum jadi bahan baku siap pakai tembakau harus diproses terlebih dahulu. Tembakau yang dibeli perusahaan diberi tanda daerah asal, kualitas, tahun panen dan berat tembakau.

(a) Tembakau

Tembakau yang digunakan adalah tembakau Madura, Paiton, Kasturi, Welery, Bojonegoro, Jember, tembakau Besekan,

tembakau Virginia, Selorpuro, Krosak, Pahang dan tembakau Magelang.

(b) Cengkeh

Cengkeh yang baru dibeli tidak dapat digunakan secara langsung, tetapi cengkeh tersebut harus disimpan dahulu kurang lebih dua tahun. Hal ini akan mempengaruhi kualitas rokok yang dihasilkan.

(c) Saos

Saos yang digunakan sebagai bahan pencampur terdiri dari berbagai macam rasa sesuai dengan jenis rokok. Adapun saos yang digunakan untuk proses produksi adalah sebagai berikut:

- b. *Havana type Takasago*
- c. *Manila Oil type Firemenich*
- d. *Maple Oil TA 1565 type FFA*
- e. *Salak type Givandon*
- f. *Vanilla Trikus type Manfield*
- g. *Plum Tobacco Oil type IFF*
- h. *Strawberry type Givandon*

(d) Bahan Pembantu

Bahan-bahan lain atau tambahan untuk membantu pembuatan rokok antara lain.

- a. Kertas kaca digunakan untuk proses pengepakan luar agar rokok tidak rusak.
- b. Kertas etiket untuk membungkus (packing).
- c. Kertas untuk pembungkus dalam pengepakan.
- d. Kertas bal untuk pengebalan.
- e. Kertas box untuk proses pengebokan rokok.
- f. Perekat
- g. Bandrol atau pita cukai.

2) Pencampuran Bahan Baku

Bahan baku tembakau terdiri dari berbagai jenis mutu dan daerah asal setelah dibersihkan, dicampur sesuai dengan komposisi produk.

3) Pelintingan

Hasil dari campuran tembakau, cengkeh, saos kemudian dilinting menjadi batangan rokok dengan menggunakan mesin pelinting yang digerakkan oleh tenaga manusia. Kemudian dirapikan dengan gunting. Jika hasil pelintingan kurang memenuhi syarat, maka bagian sortir akan menyortir dan dikembalikan untuk dilinting kembali. Sedangkan yang memenuhi syarat akan dimasukkan kedalam oven dengan panas antara 40°C sampai dengan 50°C agar rokok tersebut benar-benar kering dan harum.

4) Pembungkusan dan Pengepakan

Proses pembungkusan dikerjakan secara manual dimana setiap bungkus berisi 10 batang, 12 batang dan 16 batang. Setelah dikemas dalam bentuk pres masing-masing berisi 10 bungkus. Kemudian dikemas lagi dalam bentuk bal yang masing-masing berisi 20 pres. Terakhir dimasukkan pada karton box yang siap dikirim dan dijual.

b) Hasil Produksi

Dalam aktivitas produksinya PT. Gandum Malang menghasilkan dua jenis produk rokok, yaitu sigaret kretek tangan (SKT) dan sigaret kretek mesin (SKM). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14
Jenis Produk Yang Dihasilkan
PT. Gandum Malang
Tahun 2011

Merek Yang Dipasarkan	Jumlah
1. Sigaret Kretek Tangan (SKT)	
a. Gandum	2 item
b. Pintu Gerbang	2 item
2. Sigaret Kretek Mesin (SKM)	
a. Gandum	3 item
b. Pintu Gerbang	4 item

Sumber: PT. Gandum Malang, 2011

6. Pemasaran

a) Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran PT. Gandum Malang meliputi :

Wilayah Luar Pulau Jawa

- (a) Sumatera : Sumatera Utara, Riau, Sumatera Selatan, Bengkulu dan Lampung.
- (b) Kalimantan : Kalimantan Tengah dan Kalimantan Selatan.
- (c) Sulawesi : Sulawesi Utara (Manado), Gorontalo, Sulawesi Tengah (Palu), Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Selatan (Ujung Pandang).

b) Promosi Penjualan

Kegiatan promosi penjualan yang dilakukan oleh PT. Gandum Malang untuk meningkatkan volume penjualan dan memperluas pangsa pasar adalah melalui advertising.

Kegiatan periklanan yang dilakukan oleh perusahaan adalah :

- 1) Memasang papan nama perusahaan di depan lokasi perusahaan.
- 2) Memperkenalkan hasil produksi perusahaan melalui kalender.
- 3) Pembuatan poster dan stiker yang ditempel di tempat umum.
- 4) Media massa koran dan radio.

c) Saluran Distribusi

PT. Gandum Malang mengambil suatu kebijaksanaan mengenai saluran distribusi yang merupakan sarana yang digunakan oleh perusahaan dalam usahanya menyalurkan hasil produksi ke konsumen, sebagai berikut :

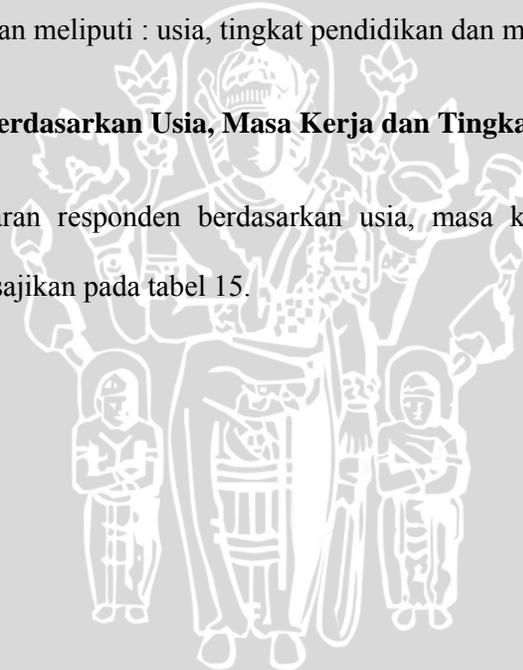
Produsen → Agen → Pengecer → Konsumen

B. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) PT. Gandum Malang sebanyak 85 orang. Para responden diberikan daftar pernyataan/ kuisisioner yang terdiri dari 12 item pernyataan yang terkait dengan insentif yang memiliki 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Adapun identitas responden yang diambil sebagai bahan penelitian meliputi : usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Responden Berdasarkan Usia, Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan usia, masa kerja dan tingkat pendidikan disajikan pada tabel 15.



Tabel 15

Distribusi Frekuensi Usia, Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan

Usia	1 – 5 tahun		>5 – 10 tahun		>10 – 15 tahun		>15 – 20 tahun		>20 tahun		Total	
	SMP	SLTA										
≤21 th	4 (4.71%)	2 (2.35%)	-	-	-	-	-	-	-	-	4 (4.71%)	2 (2.35%)
>21–30 th	6 (7.06%)	3 (3.53%)	12 (14.12%)	6 (7.06%)	3 (3.53%)	1 (1.18%)	-	-	-	-	21 (24.70%)	10 (11.76%)
>30–40 th	-	-	3 (3.53%)	2 (2.35%)	8 (9.41%)	4 (4.71%)	9 (10.59%)	2 (2.35%)	2 (2.35%)	-	22 (25.88%)	8 (9.41%)
>40–50 th	-	-	-	-	1 (1.18%)	-	4 (4.71%)	2 (2.35%)	7 (8.23%)	1 (1.18%)	12 (14.12%)	3 (3.53%)
>50 th	-	-	-	-	-	-	-	-	3 (3.53%)	-	3 (3.53%)	-
Total	10 (11.76%)	5 (5.88%)	15 (17.65%)	8 (9.41%)	12 (14.12%)	5 (5.88%)	13 (15.29%)	4 (4.71%)	12 (14.12%)	1 (1.18%)	62 (72.94%)	23 (27.06%)

Sumber : Data primer diolah, 2011

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa masa kerja mayoritas karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang sekitar >5-10 tahun. Apabila dilihat dari usia mayoritas >21-30 tahun dengan tingkat pendidikan SMP. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) cukup lama bekerja di PT. Gandum Malang. Sehingga karyawan tersebut cukup berpengalaman dalam bekerja (mengelinting).

Untuk usia, mayoritas karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang sekitar >30-40 tahun. Apabila dilihat dari masa kerja mayoritas sekitar >15-20 tahun dengan tingkat pendidikan SMP. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) usianya masih produktif.

Untuk tingkat pendidikan mayoritas karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang yaitu dengan latar belakang lulusan SMP. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang pendidikannya masih rendah, karena yang dibutuhkan adalah ketrampilan dari karyawan tersebut. Oleh karena itu setiap karyawan baru akan mendapatkan pelatihan selama 3 bulan pada saat masuk kerja di PT. Gandum Malang. Sedangkan karyawan yang tingkat pendidikan SMA mayoritas memiliki masa kerja >5-10 tahun dan usia >21-30 tahun.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang mayoritas berusia >30-40 tahun, memiliki masa kerja >5-10 tahun dengan tingkat pendidikan SMP.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

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

a) Statistik Deskriptif Insentif Finansial(X_1)

Distribusi frekuensi variabel insentif finansial (X_1) disajikan pada Tabel 16.

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Finansial(X_1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{1.1}$	0	0	0	0	3	3.53	40	47.06	42	49.41	4.46
2	$X_{1.2}$	0	0	0	0	6	7.06	35	41.18	44	51.76	4.45
3	$X_{1.3}$	0	0	0	0	6	7.06	41	48.23	38	44.71	4.38
Mean untuk variabel $X_1 = 4.43$												

Sumber: Data primer diolah, 2011

Keterangan :

$X_{1.1}$ = Besarnya bonus yang diberikan

$X_{1.2}$ = Waktu pemberian bonus

$X_{1.3}$ = Keadilan pemberian bonus

Pada item besarnya bonus yang diberikan kepada karyawan ($X_{1.1}$) dari 85 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 42 orang

(49.41%) menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 40 orang (47.06%) menyatakan setuju, 3 orang (3.53%) menyatakan ragu-ragu, dan mean sebesar 4.46.

Untuk item kedua waktu pemberian bonus ($X_{1.2}$) menggambarkan bahwa sebanyak 44 orang (51.76%) menyatakan sangat setuju, kemudian 35 orang (41.18%) menyatakan setuju, 6 orang (7.06%) menyatakan ragu-ragu, dan mean sebesar 4.45.

Untuk item ketiga keadilan pemberian bonus $X_{1.3}$ menggambarkan bahwasebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 41 orang (48.23%), kemudian 38 orang (44.71%) menyatakan sangat setuju, 6 orang (7.06%) menyatakan ragu-ragu, dan mean sebesar 4.38.

Nilai mean pada variabel insentif finansial (X_1) sebesar 4.43, yang menunjukkan rata-rata responden setuju bahwa insentif finansial karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang sudah baik.

b) Variabel Insentif Non Finansial (X_2)

Distribusi frekuensi variabel insentif non finansial (X_2) disajikan pada Tabel 17.

Tabel 17

Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Non Finansial (X_2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{2.1}$	0	0	4	4.71	26	30.59	49	57.65	6	7.06	3.67
2	$X_{2.2}$	0	0	4	4.71	25	29.41	50	58.82	6	7.06	3.68
3	$X_{2.3}$	0	0	0	0	20	23.53	53	62.35	12	14.11	3.91
Mean untuk variabel $X_2 = 3.75$												

Sumber: Data primer diolah, 2011

Keterangan :

- $X_{2.1}$ = Jenis penghargaan yang diberikan
- $X_{2.2}$ = Dasar penghargaan yang diberikan
- $X_{2.3}$ = Dampak penghargaan yang diberikan

Jawaban responden pada item perusahaan jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi ($X_{2.1}$) dari 85 responden menunjukkan sebagian besar responden sebanyak 49 orang (57.65%) menyatakan setuju, kemudian 26 orang (30.59%) menyatakan ragu-ragu, 6 orang (7.06%) menyatakan sangat setuju, 4 orang (4.71%) menyatakan tidak setuju, dan mean sebesar 3.67.

Untuk item kedua dasar penghargaan yang diberikan $X_{2.2}$ sebagian besar responden sebanyak 50 orang (58.82%) menyatakan setuju, kemudian 25 orang (29.41%) menyatakan ragu-ragu, 6 orang (7.06%) menyatakan sangat setuju, 4 orang (4.71%) menyatakan tidak setuju, dan mean sebesar 3.68.

Untuk item ketiga dampak penghargaan yang diberikan kepada karyawan $X_{2.3}$ sebagian besar responden yaitu sebanyak 53 orang (62.35%) menyatakan setuju, kemudian sebanyak 20 orang (23.53%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 12 orang (14.11%) menyatakan sangat setuju, dan mean sebesar 3.91.

Nilai mean pada variabel insentif non finansial (X_2) sebesar 3.57, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden cukup setuju bahwa insentif non finansial karyawan bagian produksi pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang sudah baik.

c) Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan (Y) disajikan pada Tabel 18.

Tabel 18
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y ₁	0	0	0	0	11	12.94	37	43.53	37	43.53	4.31
2	Y ₂	0	0	0	0	11	12.94	32	37.65	42	49.41	4.36
3	Y ₃	0	0	11	12.94	18	21.18	33	38.82	23	27.09	3.8
4	Y ₄	0	0	11	12.94	25	29.41	36	42.35	13	15.29	3.6
5	Y ₅	0	0	0	0	3	3.53	39	45.88	43	50.59	4.47
6	Y ₆	0	0	0	0	15	17.65	38	44.71	32	37.65	4.2
Mean untuk variabel Y = 4.12												

Sumber: Data primer diolah, 2011

Keterangan :

- Y₁ = Pencapaian standar
- Y₂ = Kenaikan produksi
- Y₃ = Produk rusak/cacat
- Y₄ = Pengerjaan ulang
- Y₅ = Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- Y₆ = Peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan

Jawaban responden pada item pencapaian standar (Y₁), mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 37orang (43.53%), kemudian sebanyak 11 orang (12.94%) menyatakan ragu-ragu dan mean sebesar 4.31. Pada item kenaikan produksi (Y₂), mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (49.41%), kemudian 32 orang (37.65%) menyatakan setuju, 11 orang (12.94%) menyatakan ragu-ragu dan mean sebesar 4.36. Pada item produk rusak/cacat (Y₃) dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak responden 33 orang (38.82%), kemudian 23 orang (27.09%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (21.18%) menyatakan ragu-ragu, 11 orang (12.94%) menyatakan tidak

setujudan mean sebesar 3.8. Pada item pengerjaan ulang (Y_4), mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 36 (42.35%) orang, kemudian 25 orang (29.41%) menyatakan ragu-ragu, 13 orang (15.29%) menyatakan sangat setuju, 11 orang (12.94%) menyatakan tidak setujudan mean sebesar 3.6. Pada item ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (Y_5), mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (50.59%), kemudian 39 orang (45.88%) menyatakan setuju, 3 orang (3.53%) menyatakan ragu-ragu dan mean sebesar 44.7. Pada item peningkatan waktu menyelesaikan pekerjaan (Y_6), mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 38 orang (44.71%), kemudian 32 orang (37.65%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (17.65%) menyatakan ragu-ragudan mean sebesar 4.12.

Nilai mean pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 4.12, yang menunjukkan bahwa rata-rata prestasi kerja karyawan bagian produksi pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang sudah baik.

2. Analisis Statistik Inferensial Variabel Penelitian

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu variabel insentif finansial (X_1), dan insentif non finansial (X_2), terhadap variabel terikat, yaitu prestasi kerja karyawan (Y) secara simultan maupun parsial. Perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS versi 11.0 for windows*.

Rekapitulasi hasil pengujian analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel 19.

Tabel19
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	r ²
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.731	1.986	-	2.886	0.005	-
Insentif Finansial (X ₁)	0.926	0.147	0.515	6.298	0.000	0.326
Insentif Non Finansial (X ₂)	0.596	0.137	0.356	4.359	0.000	0.188
R	= 0.729					
R Square	= 0.532					
Adjusted R Square	= 0.521					
Sign. F	= 0.000					
α	= 0.1					

Sumber: Data primer diolah, 2011

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh 2 variabel bebas yaitu insentif finansial (X₁), dan insentif non finansial (X₂) terhadap 1 variabel terikat yaitu variabel prestasi kerja karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 90% atau tingkat signifikansi 10% ($\alpha = 0.1$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0.000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0.1. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi $F \leq$ signifikansi α yaitu $0.000 \leq 0.1$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel insentif finansial (X₁) dan variabel

insentif non finansial (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel insentif finansial (X_1) sebesar 0.000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 0.1. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi $t \leq$ signifikansi α yaitu $0.000 \leq 0.1$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif finansial (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Perhitungan untuk variabel insentif non finansial (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel insentif non finansial (X_2) sebesar 0,000 sedangkan signifikansi α sebesar 0.1. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi $t \leq$ signifikansi α yaitu $0.000 \leq 0.1$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif non finansial (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 19, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.729 yang berarti bahwa hubungan antara semua variabel bebas, yaitu variabel insentif finansial (X_1), dan insentif non finansial (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) kuat.

Nilai *R Square* sebesar 0.532 menunjukkan bahwa variabel insentif finansial (X_1), dan insentif non finansial (X_2), yang digunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar

53.2%, sedangkan sisanya yaitu 46.8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 5.731 + 0.926 X_1 + 0.596 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Koefisien regresi variabel insentif finansial (X_1) sebesar 0.926 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan insentif finansial (X_1) maka prestasi kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.926 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

Kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi parsial (r^2). Nilai r^2 pada variabel insentif finansial (X_1) sebesar 0.326 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel insentif finansial (X_1) secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 32.6%.

- 2) Koefisien regresi variabel insentif non finansial (X_2) sebesar 0.596 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan insentif non finansial (X_2) maka prestasi kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.596 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

Kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi parsial (r^2). Nilai r^2 pada variabel insentif non finansial (X_2) sebesar 0.188 menunjukkan

bahwa besarnya kontribusi variabel insentif non finansial (X_2) secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 18.8%.

b) Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F / Simultan

Melalui Tabel 19 dapat dilihat hasil pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan melalui uji F. Nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.1, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel insentif finansial (X_1), dan insentif non finansial (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

2. Uji t / Parsial

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

a) Pada variabel insentif finansial (X_1), nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.1 sehingga H_0 ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel insentif finansial (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

b) Pada variabel insentif non finansial (X_2), nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.1 sehingga H_0 ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel insentif non finansial (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

D. Pembahasan

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Untuk membahas hasil analisis deskriptif diperlukan pedoman interpretasi hasil jawaban responden dengan skala interval 0.8. Berikut tabel interpretasi hasil jawaban responden :

Tabel 20
Interpretasi Hasil Jawaban Responden

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1 – 1.8	Pada daerah sangat negativ (sangat kurang)
>1.8 – 2.6	Pada daerah negativ (kurang)
> 2.6 – 3.4	Pada daerah tengah (sedang)
>3.4 – 4.2	Pada daerah positif (baik)
>4.2– 5	Pada daerah sangat positif (sangat baik)

Variabel insentif finansial (X_1) di PT.Gandum Malang secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik.Hal ini ditunjukkan dengan perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan insentif finansial yang dibutuhkan oleh karyawan seperti besarnya bonus yang diberikan, waktu dan keadilan pemberian bonus.Nilai mean X_1 sebesar 4.43 yang berarti skor berada pada daerah sangat positif (sangat baik). Hal ini menunjukkan rata-rata responden setuju bahwa insentif finansial

karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang sudah baik. Dikarenakan perusahaan memberikan bonus yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, waktu pemberian bonus yang diberikan karyawan selalu tepat waktu dan keadilan pemberian bonus yang diterima karyawan sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan pekerjaan yang dihasilkan cukup baik dan dilakukan secara professional. Itulah yang dapat menyebabkan sikap karyawan semakin hari semakin positif atas komitmen kerja dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, PT. Gandum Malang hendaknya perlu meningkatkan insentif finansial karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga prestasi kerja akan meningkat.

Variabel insentif non finansial (X_2) di PT. Gandum Malang secara keseluruhan sudah berjalan baik. Hal ini ditunjukkan dengan perusahaan selain memberikan insentif finansial juga berusaha memenuhi kebutuhan insentif non finansial yang dibutuhkan oleh karyawan seperti jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan, dasar penghargaan yang diberikan dan dampak pemberian penghargaan yang diterima mampu meningkatkan prestasi kerja. Diperoleh nilai mean X_2 sebesar 3.75 yang tergolong daerah positif (baik). Dengan demikian perusahaan telah menerapkan program insentif non finansial dengan baik, sehingga akan berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan, namun jika

diperhatikan lebih mendalam seluruh item variabel insentif non finansial masih ada kelemahan karena item-item yang memiliki skor 3 kebawah masih cukup banyak antara lain item perusahaan memberikan jenis penghargaan ($X_{2.1}$) dimana hasilnya 35.3% artinya jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan kurang memuaskan, item dasar penghargaan yang diberikan kepada karyawan ($X_{2.2}$) dimana hasilnya 34.12% artinya penghargaan yang diberikan kepada karyawan kurang memiliki dasar ketentuan yang jelas, item dampak penghargaan yang diberikan kepada karyawan ($X_{2.3}$) dimana hasilnya 23.53% artinya dampak pemberian penghargaan yang diterima karyawan kurang mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan memperhatikan pemberian insentif non finansial yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Variabel prestasi kerja (Y) di PT. Gandum Malang secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang selalu mengalami peningkatan dalam bekerja seperti jumlah hasil kerja yang dicapai karyawan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, jumlah hasil kerja yang dihasilkan karyawan selalu mengalami peningkatan, ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, peningkatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu meningkat dibandingkan dengan sebelumnya, sedangkan nilai mean (Y) yang diperoleh sebesar 4.12 yang berada pada daerah

positif (baik), namun bila dikaji lebih jauh itemnya masih ada beberapa kelemahan untuk item yang memiliki skor 3 kebawah antara lain item (Y_3) dimana hasilnya 34.12% artinya produk yang dihasilkan karyawan masih ada yang cacat/rusak. Item (Y_4) dimana hasilnya 42.35% artinya pekerjaan karyawan masih ada hal kerja yang memerlukan pengerjaan ulang. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan memperhatikan prestasi kerja karyawan karena kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi karyawan secara penuh sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui besarnya kontribusi variabel insentif finansial (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 32.6% dan insentif non finansial sebesar 18.8%. Kemudian secara simultan variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja sebesar 53.2% sedangkan sisanya 46.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pengaruh kemampuan, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, komunikasi (Arep dan Tanjung, 2003:51).

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

a. Variabel insentif finansial (X_1)

Berdasarkan hasil uji t, variabel insentif finansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif finansial di bagian produksi pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika insentif finansial rendah maka prestasi kerja karyawan akan menurun.

b. Variabel insentif non finansial (X_2)

Berdasarkan hasil uji t , variabel insentif non finansial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif non finansial di bagian produksi pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika insentif non finansial rendah maka prestasi kerja karyawan akan menurun

Hasil analisis penelitian ini berhubungan dengan teori A.H.Maslow dalam bukunya (Hasibuan, 2008:154-155) menjelaskan tentang model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar dia termotivasi untuk bekerja. Pada umumnya terdapat lima hierarki kebutuhan manusia yaitu

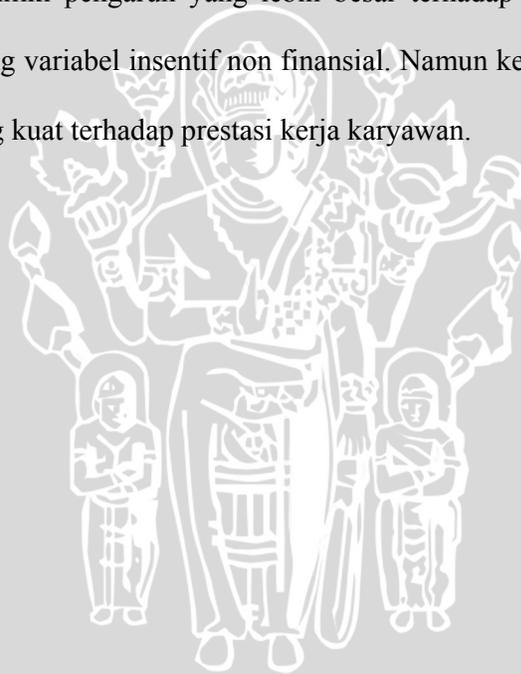
- i. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
- ii. *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
- iii. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)
- iv. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)
- v. *Self Actualization* (aktualisasi diri)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial di PT. Gandum Malang mempunyai kontribusi yang besar dibandingkan insentif non finansial. Dikarenakan insentif finansial di PT. Gandum Malang merupakan kebutuhan pokok bagi karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) sehingga kebutuhan fisik (sandang, pangan dan papan) karyawan penting dan harus dipenuhi. Oleh karena itu, jika dilihat dari latar belakang sosialnya karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) merupakan golongan masyarakat menengah kebawah, dimana motivasi utama karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan uang demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Jadi PT. Gandum Malang hendaknya perlu meningkatkan insentif finansial karena dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawan khususnya bagian pengelinting (SKT) sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya serta dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

Sedangkan insentif non finansial khususnya pada karyawan produksi bagian pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang merupakan kebutuhan sekunder sehingga karyawan tidak memorsatukan kebutuhan insentif non finansial. Tetapi kebutuhan ini penting juga karena dengan pemberian insentif non finansial, karyawan merasa dihargai dan mendapat pengakuan dari perusahaan sehingga karyawan timbul motivasi dalam bekerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang peneliti gunakan Hasibuan (2008:184) bahwa Insentif yang adil dan layak merupakan daya

penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan akan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang terdapat dalam bab 2 yaitu Bachtiar Pamhudi (2009), dan Verdy Corry Setiawan (2008) bahwa insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan variabel insentif finansial memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap variabel prestasi kerja dibanding variabel insentif non finansial. Namun keduanya memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang dilakukan baik menggunakan statistik deskriptif maupun statistik inferensial (regresi berganda) maka dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Hasil analisis statistik deskriptif :
 - a. Variabel insentif finansial memiliki mean 4.43 yang artinya variabel tergolong pada daerah sangat positif (sangat baik) karena berada diantara $>4.2 - 5$ artinya insentif finansial di bagian produksi pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang berjalan dengan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan perusahaan memberikan bonus yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, waktu pemberian bonus yang diberikan karyawan selalu tepat waktu dan keadilan pemberian bonus yang diterima karyawan sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan pekerjaan yang dihasilkan cukup baik dan dilakukan secara professional. Itulah yang dapat menyebabkan sikap karyawan semakin hari semakin positif atas komitmen kerja dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, PT. Gandum Malang hendaknya perlu meningkatkan insentif finansial karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga prestasi kerja akan meningkat.

- b. Variabel insentif non finansial memiliki mean 3.75 yang artinya variabel tersebut tergolong pada daerah positif (baik) karena berada diantara $>3.4 - 4.2$ artinya insentif non finansial di bagian produksi pengelinting (SKT) di PT. Gandum Malang sudah berjalan dengan baik, namun jika diperhatikan lebih mendalam seluruh item variabel insentif non finansial masih ada kelemahan karena item-item yang memiliki skor 3 kebawah masih cukup banyak antara lain item perusahaan memberikan jenis penghargaan ($X_{2.1}$) dimana hasilnya 35.3% artinya jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan kurang memuaskan, item dasar penghargaan yang diberikan kepada karyawan ($X_{2.2}$) dimana hasilnya 34.12% artinya penghargaan yang diberikan kepada karyawan kurang memiliki dasar ketentuan yang jelas, item dampak penghargaan yang diberikan kepada karyawan ($X_{2.3}$) dimana hasilnya 23.53% artinya dampak pemberian penghargaan yang diterima karyawan kurang mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan memperhatikan pemberian insentif non finansial yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
- c. Variabel prestasi kerja memiliki mean 4.12 yang artinya variabel tersebut tergolong pada daerah positif (baik) karena berada diantara $>3.4 - 4.2$ artinya prestasi kerja karyawan di PT. Gandum Malang sudah berjalan dengan baik, namun bila dikaji lebih jauh itemnya masih ada beberapa kelemahan untuk item yang memiliki skor 3

kebawah antara lain item (Y_3) dimana hasilnya 34.12% artinya produk yang dihasilkan karyawan masih ada yang cacat/rusak. Item (Y_4) dimana hasilnya 42.35% artinya pekerjaan karyawan masih ada hal kerja yang memerlukan pengerjaan ulang. Oleh karena itu, perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan kedua item tersebut.

2. Hasil analisis statistik inferensial

a. Hasil pengujian secara simultan

Dari uji hasil analisis secara simultan diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.532 menunjukkan bahwa variabel insentif finansial (X_1), dan insentif non finansial (X_2), yang digunakan dalam penelitian ini secara simultan memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 53.2%, sedangkan sisanya yaitu 46.8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Dikarenakan nilai $\text{sig. } F \leq \text{sig } \alpha$ ($0.000 \leq 0.1$), menunjukkan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif finansial (X_1), dan insentif non finansial (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

b. Hasil pengujian secara parsial

Dari uji hasil analisis secara parsial pada variabel insentif finansial (X_1) diperoleh nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0.326

yang menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel insentif finansial (X_1) secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 32.6%, sedangkan nilai r^2 pada variabel insentif non finansial (X_2) sebesar 0.188 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel insentif non finansial (X_2) secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 18.8%. Dikarenakan nilai signifikansi t variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) adalah 0.000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 10% sehingga $\text{sig } t \leq \text{sig } \alpha$ ($0.000 \leq 0.1$), sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif finansial (X_1) dan variabel insentif non finansial (X_2) masing-masing terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

B. Saran

Dengan melihat pemberian insentif finansial dan insentif non finansial di PT. Gandum Malang maka dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk langkah-langkah selanjutnya :

1. Selayaknya pihak perusahaan memperhatikan pemberian insentif (baik finansial maupun non finansial) mengingat insentif dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, dalam rangka mendorong prestasi kerja karyawan. Terlebih lagi adanya tujuan pemberian insentif adalah untuk menarik orang yang berkualifikasi agar bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan untuk tetap

bekerja lebih giat dan memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2. Variabel insentif finansial secara umum sudah berjalan dengansangat baik, dilihat dari nilai mean X_1 sebesar 4.43. Dikarenakan variabel insentif finansial (X_1) memberikan kontribusi paling besar dibandingkan variabel insentif non finansial dan variabel prestasi kerja karyawan (Y) sehingga perusahaan hendaknya perlu meningkatkan insentif finansial karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga prestasi kerja akan meningkat. Disamping juga, insentif finansial dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan.
3. Variabel insentif non finansial sudah berjalan dengan baik, namun ketiga item tersebut perlu mendapatkan perbaikan yakni jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan, dasar penghargaan yang diberikan dan dampak pemberian penghargaan yang diterima karyawan. Perusahaan dapat memperbaiki dengancaramemberikan beberapa jenis penghargaan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, penghargaan yang diberikan kepada karyawan harus memiliki dasar ketentuan yang jelas sehingga karyawan tidak mempermasalahkan tentang pemberian penghargaan. Selain itu perusahaan memberikan penghargaan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang dinilai cukup bila diterapkan dalam perusahaan. Mengingat dampak pemberian penghargaan memiliki mean

tertinggi (3.91) maka perusahaan hendaknya memperhatikan dampak pemberian penghargaan yang diterima karyawan sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan dalam bekerja.

4. Variabel prestasi kerja karyawan secara umum sudah berjalan dengan baik, namun terdapat 2 item yang perlu mendapat perbaikan yaitu item produk rusak/cacat, dan pengerjaan ulang. Hal ini dapat diperbaiki dengan carameningkatkan ketrampilan melalui pelatihan kepada karyawan. Disamping juga, memperhatikan bahan-bahan pembuatan rokok, pemeliharaan mesin dan pengawasan yang lebih ketat.
5. Dari hasil penelitian secara simultan variabel insentif finansial (X_1) dan insentif non finansial (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 53.2% sedangkan sisanya 46.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengaruh kemampuan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel kemampuan sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendry, Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Widyasarana Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Corry, Verdy. 2008. *Skripsi: Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja pada CV. Shuttlecock Nasional Kepanjen Malang*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Dessler, Gary. 1993. *Manajemen Personalia*. Terjemahan oleh Agus Dharma, SH. Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pamhudi, Bachtiar. 2009. *Skripsi: Pengaruh Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik Jawa Timur*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Nazir, Moch. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Haidjrachman dan Husnan, Suad. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sarwoto. 1985. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, P.S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta : Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.



PENGANTAR KUISIONER

Hal : Permohonan Pengisian kuisioner
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
(Survei Pada Karyawan Produksi Bagian Pengelinting (SKT) di
PT. Gandum Malang)

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian guna penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, maka saya selaku peneliti memohon dengan hormat kesediaan Ibu/Sdri PT. Gandum Malang untuk mengisi kuisioner yang telah disediakan.

Kuisioner ini bukan merupakan penilaian perusahaan atas kinerja Ibu/Sdri dan juga bukan merupakan media untuk melontarkan ketidakpuasan terhadap perusahaan. Ibu/Sdri tidak perlu khawatir untuk memilih jawaban pada setiap butir pernyataan dengan sejujurnya dan obyektif, artinya semua jawaban Ibu/Sdri adalah benar dan sesuai dengan kondisi yang benar - benar Ibu/Sdri rasakan selama bekerja di PT. Gandum Malang. Adapun jawaban yang Ibu/Sdri berikan, akan saya jaga kerahasiaannya sehingga tidak akan berpengaruh terhadap keberadaan Ibu/Sdri dalam perusahaan.

Setiap jawaban yang Ibu/Sdri berikan merupakan bantuan yang tak ternilai harganya bagi penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaannya mengisi kuisioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Malang, 6 Desember 2011

Mertha Maulana Rahma

**Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
(Survei pada karyawan produksi bagian pengelinting (SKT)
di PT. Gandum Malang)**

I. Petunjuk Pengisian Angket / Kuisisioner

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Ibu/Sdri untuk menjawab setiap butir pernyataan sesuai dengan apa yang Ibu/Sdri rasakan selama bekerja di PT. Gandum Malang.
2. Berilah tanda contreng (√) pada setiap jawaban yang Ibu/Sdri anggap paling tepat.
3. Keterangan:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
RR = Ragu-ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

II. Karakteristik responden

1. Nama :
2. Usia :tahun
3. Jenis Kelamin : Wanita
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja :

KUISIONER

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	RR	TS	STS
Insentif Finansial (X₁)						
1	Besarnya pemberian bonus yang Anda terima mampu meningkatkan prestasi kerja Anda					
2	Waktu pemberian bonus yang Anda terima selalu tepat					
3	Keadilan pemberian bonus yang Anda terima sesuai dengan harapan Anda					
Insentif Non Finansial (X₂)						
4	Perusahaan memberikan beberapa jenis penghargaan kepada karyawan yang dilihat dari prestasi kerja dan masa kerja Anda					
5	Penghargaan yang diberikan kepada karyawan sudah memiliki dasar ketentuan yang jelas					
6	Dampak pemberian penghargaan yang Anda terima mampu meningkatkan prestasi kerja Anda					
Prestasi Kerja Karyawan (Y)						
7	Jumlah hasil kerja yang Anda capai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan					
8	Jumlah hasil kerja yang Anda hasilkan selalu mengalami peningkatan					
9	Produk yang Anda hasilkan ada yang tidak cacat/rusak					
10	Pekerjaan Anda tidak ada hasil kerja yang memerlukan pengerjaan ulang					
11	Ketepatan waktu Anda dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					

12	Peningkatan waktu Anda dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat dibandingkan dengan sebelumnya					
----	---	--	--	--	--	--



No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
1	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	3	4	3	21
2	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	5	4	4	4	25
3	5	5	5	15	3	3	3	9	5	4	5	4	5	4	27
4	4	4	3	11	2	2	3	7	4	3	4	4	4	3	22
5	4	3	4	11	3	3	3	9	3	3	4	3	4	3	20
6	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	5	4	4	4	25
7	5	5	5	15	4	4	4	12	3	3	4	3	4	4	21
8	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	4	3	4	3	20
9	5	4	4	13	4	4	4	12	5	4	5	4	4	4	26
10	4	4	5	13	4	4	4	12	4	5	5	4	4	4	26
11	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	5	4	4	4	25
12	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	5	5	5	4	28
13	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	5	5	5	4	28
14	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	5	5	5	29
16	5	5	5	15	4	4	4	12	3	4	4	3	4	4	22
17	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	5	4	5	4	27
18	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	3	4	4	20
19	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	4	5	4	25
20	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	5	5	4	28
21	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	4	3	4	3	20
22	5	5	5	15	4	4	5	13	5	4	5	5	5	4	28
23	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	4	4	5	4	27
24	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	5	5	5	5	29
25	4	3	4	11	4	4	4	12	3	3	4	3	4	3	20
26	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	4	4	4	23
27	4	4	3	11	4	4	5	13	4	4	3	3	4	3	21
28	4	3	4	11	2	2	3	7	3	3	3	3	3	3	18
29	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	5	4	4	4	26
30	4	5	4	13	3	3	4	10	4	3	4	4	4	3	22
31	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	5	5	4	4	26
32	5	5	5	15	4	4	4	12	5	4	4	5	4	4	26
33	5	5	5	15	4	4	5	13	5	5	4	3	5	5	27
34	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	3	3	5	5	25
35	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	2	2	5	4	22
36	4	4	4	12	3	3	3	9	5	4	3	3	4	4	23
37	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	4	4	4	5	26
38	5	5	5	15	2	2	3	7	5	5	4	4	5	4	27
39	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	2	2	5	5	24
40	5	5	5	15	3	3	3	9	5	5	5	4	5	5	29



41	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	2	2	5	5	22
43	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	5	4	4	4	26
44	4	5	5	14	4	4	4	12	5	5	3	3	5	5	26
45	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	4	4	5	5	28
46	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	2	2	4	4	20
48	5	5	5	15	4	4	4	12	4	5	4	4	5	5	27
49	5	5	5	15	4	4	4	12	5	4	5	5	5	5	29
50	4	4	4	12	3	3	4	10	4	5	2	2	4	5	22
51	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	4	4	5	5	28
52	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	4	4	5	4	27
53	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	4	5	5	29
54	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	2	2	4	4	20
55	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	4	4	5	4	27
56	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	5	5	4	27
57	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	4	5	5	29
58	4	4	4	12	4	4	5	13	5	5	4	4	5	4	27
59	5	5	4	14	3	3	4	10	4	4	3	3	4	3	21
60	4	4	4	12	3	3	3	9	3	4	3	3	4	3	20
61	5	5	5	15	3	4	4	11	4	5	4	4	5	4	26
62	5	5	5	15	4	3	5	12	4	5	4	4	4	5	26
63	3	3	3	9	3	4	4	11	4	4	3	4	4	4	23
64	3	3	3	9	2	2	3	7	3	4	3	3	4	3	20
65	4	4	4	12	3	3	3	9	5	5	3	3	3	4	23
66	4	4	4	12	3	3	3	9	5	4	2	2	4	5	22
67	3	3	3	9	4	3	4	11	5	4	5	4	5	4	27
68	5	5	5	15	3	4	4	11	5	5	4	5	5	5	29
69	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	3	3	4	5	24
70	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	2	2	5	5	24
71	4	4	4	12	3	3	3	9	5	4	3	3	4	3	22
72	5	5	5	15	3	4	4	11	5	5	4	4	5	5	28
73	5	5	5	15	4	3	4	11	5	5	4	4	5	5	28
74	4	4	4	12	3	3	3	9	5	5	2	2	4	5	23
75	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	4	5	5	5	29
76	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	3	3	4	3	21
77	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	4	5	5	28
78	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	2	2	5	5	24
79	5	5	5	15	4	4	5	13	5	5	3	3	5	5	26
80	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	2	2	5	4	20
81	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	3	3	3	3	20



82	5	5	5	15	3	3	4	10	4	5	3	3	5	5	25
83	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	3	3	4	4	24
84	5	5	5	15	3	4	4	11	5	4	4	4	5	5	27
85	4	5	4	13	4	3	4	11	4	5	4	4	5	5	27
Mean	4.46	4.45	4.38	4.43	3.67	3.68	3.91	3.75	4.31	4.36	3.8	3.6	4.47	4.2	4.12



Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	3.5	3.5	3.5
4	40	47.1	47.1	50.6
5	42	49.4	49.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	7.1	7.1	7.1
4	35	41.2	41.2	48.2
5	44	51.8	51.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	7.1	7.1	7.1
4	41	48.2	48.2	55.3
5	38	44.7	44.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.7	4.7	4.7
3	26	30.6	30.6	35.3
4	49	57.6	57.6	92.9
5	6	7.1	7.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.7	4.7	4.7
3	25	29.4	29.4	34.1
4	50	58.8	58.8	92.9
5	6	7.1	7.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	



X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	23.5	23.5	23.5
4	53	62.4	62.4	85.9
5	12	14.1	14.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	12.9	12.9	12.9
4	37	43.5	43.5	56.5
5	37	43.5	43.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	12.9	12.9	12.9
4	32	37.6	37.6	50.6
5	42	49.4	49.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	12.9	12.9	12.9
3	18	21.2	21.2	34.1
4	33	38.8	38.8	72.9
5	23	27.1	27.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	12.9	12.9	12.9
3	25	29.4	29.4	42.4
4	36	42.4	42.4	84.7
5	13	15.3	15.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	3.5	3.5	3.5
4	39	45.9	45.9	49.4
5	43	50.6	50.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	17.6	17.6	17.6
4	38	44.7	44.7	62.4
5	32	37.6	37.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	



Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1.000	.804**	.677**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.804**	1.000	.581**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.001	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.677**	.581**	1.000	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.	.000
	N	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.917**	.898**	.852**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30

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

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1.000	1.000**	.873**	.989**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	1.000**	1.000	.873**	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.873**	.873**	1.000	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.989**	.989**	.936**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30

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

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1.000	.499**	.565**	.725**	.586**	.540**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.	.005	.001	.000	.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.499**	1.000	.639**	.646**	.624**	.582**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.005	.	.000	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.565**	.639**	1.000	.739**	.549**	.596**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.	.000	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.725**	.646**	.739**	1.000	.724**	.670**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.586**	.624**	.549**	.724**	1.000	.578**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.540**	.582**	.596**	.670**	.578**	1.000	.789**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.001	.000	.001	.	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.792**	.819**	.831**	.912**	.807**	.789**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30	30	30	30

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



Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	4.5000	.5085	30.0
2.	X1.2	4.4000	.6747	30.0
3.	X1.3	4.3000	.6513	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .8555

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	3.8667	.7761	30.0
2.	X2.2	3.8667	.7761	30.0
3.	X2.3	4.0333	.6687	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .9692



Reliability

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)				
Mean	Std Dev	Cases		
1.	X2.1	3.8667	.7761	30.0
2.	X2.2	3.8667	.7761	30.0
3.	X2.3	4.0333	.6687	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 3
 Alpha = .9692

Reliability

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)				
		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	3.8667	.6814	30.0
2.	Y2	3.9333	.7849	30.0
3.	Y3	4.3667	.6687	30.0
4.	Y4	3.8667	.7303	30.0
5.	Y5	4.3000	.5350	30.0
6.	Y6	3.7667	.5683	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 6
 Alpha = .9028



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X ¹	.	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	.729 ^a	.532	.521	2.13

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.535	2	211.268	46.598	.000 ^a
	Residual	371.771	82	4.534		
	Total	794.306	84			

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5.731	1.986		2.886	.005			
	X1	.926	.147	.515	6.298	.000	.651	.571	.476
	X2	.596	.137	.356	4.359	.000	.553	.434	.329

- a. Dependent Variable: Y

PERUSAHAAN ROKOK
PT. GANDUM



KANTOR PUSAT & PABRIK
Kelurahan Mulyorejo, Kec. Sukun
PO. Box 114, Malang 65147
Telepon 0341 - 569401 (Hunting)
Faksimili 0341 - 566530
Alamat Kawat : GANDUM MALANG
E-mail : gandum@indo.net.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 53 / GD / HMS / XII / 2011

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa " UNIVERSITAS BRAWIJAYA – MALANG " tersebut dibawah ini :

NAMA : MERTHA MAULANA RAHMA
NIRM / NIM / NPK : 0910322012
JURUSAN : ADMINISTRASI BISNIS

Dalam rangka penyusunan Karya Ilmiah, yang bersangkutan benar – benar telah menyelesaikan penelitian dan telah menyerahkan laporan karya ilmiah tersebut kepada kami.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Desember 2011
Departemen Umum



HARY SANTOSO
Ka. Dept. Umum

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama : Mertha Maulana Rahma
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Tempat, Tanggal Lahir : Gresik, 20 Maret 1988
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Status Perkawinan : Belum Menikah
 Tinggi, Berat Badan : 160cm, 50kg
 Kesehatan : Sangat Baik
 Agama : Islam
 Alamat Lengkap : Jl. Sumbawa No. 10 Wadeng Sidayu Gresik
 Telepon, HP : 085730221892
 E-mail : maurauniex@gmail.com

II. Pendidikan

1993-1999 : SDN 3 Wadeng Sidayu Gresik
 2000-2003 : MTsN Denanyar Jombang
 2003-2006 : SMAi Singosari Malang
 2006-2009 : Program Diploma (D-3) Sekretaris Jurusan
 Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu
 Administrasi Universitas Brawijaya
 2009-2012 : Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu
 Administrasi Universitas Brawijaya

III. Training dan Seminar

2007 : - Desktop Application Training
 Professional Program "Microsoft
 Office 2003"
 2008 : - Seminar Nasional "Saatnya Melepas
 Ketergantungan, Saatnya Indonesia
 Berubah".
 - Training "Beauty Intensive Course"