

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP
PENINGKATAN MOTIVASI DAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**RIEN ANISA NURAHMA
NIM. 0910320127**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG**

2013

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji Skripsi Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya pada :

Hari : Senin

Tanggal : 18 Maret 2013

Jam : 11.00 WIB

Skripsi atas nama : Rien Anisa Nurahma

Judul : Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Motivasi dan
Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.
Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)

dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

Dr. Djamhur Hamid, Dip.Bus, M.Si

Drs. M. Soe'oad Hakam, M.Si

NIP. 19481110 198010 1 001

NIP. 19490717 197903 1 001

Anggota

Anggota

Dr. M. Al-Musadieg, MBA

Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si

NIP. 19580501 198403 1 001

NIP. 19530810 198103 2

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)

Disusun oleh : Rien Anisa Nurahma

NIM : 0910320127

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 04 Maret 2013

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Dr. Djamhur Hamid, Dip.Bus, M.Si

Drs. M. Soe'od Hakam, M.Si

NIP. 19481110 198010 1 001

NIP. 19490717 197903 1 001

2013

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

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

Malang, Maret 2013

Materai
Rp.6000,00

Nama : Rien Anisa Nurahma

NIM : 0910320127

RINGKASAN

Rien Anisa Nurahma, 20013, **Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan** (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang) Djahur Hamid, Moehammad Soe'od Hakam, 162 hal + xvi.

PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa yaitu sebagai penyelenggara program jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Oleh karena itu dalam melakukan kegiatannya PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang berharap dapat melaksanakan produktivitasnya secara efektif dan efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang harus memiliki motivasi yang tinggi untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu dalam rangka mendorong peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan, maka PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang menerapkan program insentif sebagai tambahan pendapatan di luar gaji atau upah bagi karyawannya. Maka terhadap hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh insentif materiil dan insentif nonmateriil terhadap peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yang menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarikan kepada responden dengan sampel sebanyak 35 karyawan. Dalam menganalisis data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Dari hasil pengujian dengan analisis regresi linier berganda dan uji parsial menunjukkan bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap peningkatan variabel Motivasi Karyawan (Y_1) yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,683. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1) sebesar 68,3% sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti. Sedangkan, hasil pengujian dengan analisis regresi linier berganda dan uji parsial menunjukkan bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,352. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi

Kerja Karyawan (Y_2) sebesar 35,2% sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti. Hasil pengujian dengan analisis regresi linier berganda dan uji parsial Pengaruh variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Prestasi Kerja (Y_2) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,386. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Karyawan (Y_1) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sebesar 38,6%, sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan keadaan dan permasalahan yang dihadapi oleh PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan, PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor lain di luar insentif nonmateriil guna meningkatkan motivasi karyawan. Demikian pula untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang juga diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor lain di luar insentif materiil.

Selain itu, disarankan bagi peneliti-peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel lain untuk penelitian dengan tema yang sama, karena dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) hanya sebesar 35,2% sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti, serta terdapat dua pengaruh yang tidak signifikan yaitu antara variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1) dan antara variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

SUMMARY

Rien Anisa Nurahma, 20013, **The Effect of Incentives to Increase Employee's Motivation and Performance (Studies in Employee of PT. Jamsostek (Persero) Malang Branch Office)**, Djamhur Hamid, Moehammad Soe'loed Hakam, 162 of pages + xvi.

PT. Jamsostek (Persero) Malang Branch Office is a State Owned Enterprises engaged as an organizer that service a social security programs for workers in Indonesia. Implementation of the social security program is one of the responsibilities and obligations of the state provided socio economic protection to the public. In accordance with the conditions of the financial capacity of the state, Indonesia develops a social security program funded social security, it is funded by participants and are limited to the workers in the formal sector. Therefore, performing their activities PT. Jamsostek (Persero) Malang Branch Office hopes to implement their productivity with effectively and efficiently, in accordance with a predetermined plan. In connection with this, the employees of PT. Jamsostek (Persero) Malang Branch Office should have high motivation to produce good work performance. Therefore, in order to encourage the increased employee's motivation and performance, PT. Jamsostek (Persero) Malang Branch Office implement incentive programs as additional income beyond salary or wages for their employees. Moreover, the study aims demonstrated the significance of the effect of material incentives and nonmaterial incentives to increase employee's motivation and performance.

Type of research is explanatory research using questionnaires as a data collection tool distributed to respondents with a sample of 35 employees. In a descriptive analysis was used to analyze data that contains the distribution of items of each variable, multiple linear regression analysis and hypothesis testing.

From the results of testing with multiple linear regression and partial analysis demonstrated that Material Incentives variable (X1) and Nonmaterial Incentives variable (X2) increased Employee's Motivation variable (Y1) indicated by the value of R Square of 0.683. This figure shows the Material Incentives variable (X1) and Nonmaterial Incentive variables (X2) used in the regression equation contribute to Employee's Motivation variable (Y1) was 68.3% while the remaining 31.7% is influenced by other variables outside variables were studied. Meanwhile, the results of testing with multiple linear regression and partial analysis demonstrated that Material Incentives variable (X1) and Nonmaterial Incentives variable (X2) increased Employee's Performance variable (Y2) indicated by the value of R Square of 0.352. This figure shows that of Material Incentives variable (X1) and Nonmaterial Incentives variable (X2) used in the regression equation contributed to the Employee's Performance variable (Y2) by 35.2% while the remaining 64.8% influenced by other variables outside of these variables under study. And the results of testing with multiple linear regression and partial analysis from the effect of employee's motivation and performance demonstrated that Employee's Motivation variable

(Y1) increased Employee's Performance variable (Y2) indicated by the value of R Square of 0.386. This figure shows that Employee's Motivation variable (Y1) used in the regression equation contributed to the Employee's Performance variable (Y2) by 38.6% while the remaining 61.4% influenced by other variables outside of these variables under study.

The suggestions can be submitted in connection with the situation and the problems faced by PT. Jamsostek (Persero) Malang Branch Office in accordance with the research and discussion about giving incentives to employees such as PT. Jamsostek (Persero) Malang Branch Office expected to pay more attention to factors or other variables outside into nonmaterial incentive increased employee's motivation. Similarly, to improve employee's performance, PT. Jamsostek (Persero) Malang Branch Office is also expected motivation. Similarly, to improve employee's performance, PT. Jamsostek (Persero) Malang Branch Office also expected to pay more attention to the factors or other variables over which material incentives.

In addition, it is advisable for subsequent researchers to add another variable if they study in the same theme, because of the results of this study obtained results that the Material Incentives variable (X1) and Nonmaterial Incentives variable (X2) contributed to the variable Employee's Performance (Y2) only by 35.2% while the remaining 64.8% is influenced by other variables outside of the two independent variables were studied, and there are two non significant effect between Nonmaterial Incentives variable (X2) to Employee's Motivation variable (Y1) and Material Incentives variable (X1) to Employee's Performance variable (Y2).



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyesuaian skripsi dengan judul “Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). Sholawat serta salam penulis persembahkan bagi junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang menuntun kita ke jalan kebenaran yang hakiki.

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

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Srikandi Kumadji, M.S, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Bapak Devi Farah.A, S.Sos, MAB, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Djamhur Hamid, Dip.Bus, M.Si dan Bapak Drs. Moehammad Soe'od Hakam, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, dorongan dan ilmu yang sangat bermanfaat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya yang telah memberikan bimbingan dan curahan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Pimpinan dan staf PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang yang telah memberikan izin dan membantu terlaksananya penelitian skripsi ini.
7. Orang tua yang senantiasa membimbing dan memberikan doa serta dukungannya kepada penulis selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Teman-teman mahasiswa yang telah memberikan bantuan dan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman Kos Sumbersari 253 A yang telah memberikan bantuan, doa dan dukungannya demi terselesaikannya skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan kepada penulis secara langsung maupun tidak langsung.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan sehingga masih memerlukan bantuan dari segenap pihak.

Demikian demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Maret 2013

Penulis

Rien Anisa Nurahma

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	ii
RINGKASAN	iii
SUMMARY	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Insentif	8
1. Pengertian Insentif	8
2. Tujuan Insentif	9
3. Jenis-jenis Insentif	9
4. Jenis-jenis Sistem Insentif	10
5. Program Insentif yang Efektif	14
B. Motivasi Kerja	15
1. Pengertian dan Tujuan Motivasi Kerja	15
2. Jenis Motivasi Kerja	16
3. Teori Motivasi	18
C. Prestasi Kerja	24
1. Pengertian Prestasi Kerja	24
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	25
3. Standar Prestasi Kerja	26
D. Hubungan antara Insentif, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja Karyawan	27
E. Hasil Penelitian Terdahulu	30
F. Model Konsepsi dan Model Hipotesis	33
1. Model Konsepsi	33
2. Model Hipotesis	34

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian	38
C. Populasi, Sampel, Teknik Sampling	38
1. Populasi	38
2. Sampel	38
3. Teknik Sampling	39
D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, Skala Pengukuran	39
1. Konsep	39
2. Variabel	40
3. Definisi Operasional	44
4. Skala Pengukuran	45
E. Pengumpulan Data	47
1. Sumber Data	47
2. Teknik Pengumpulan Data	47
3. Instrumen Penelitian	48
F. Teknik Pengujian Instrumen	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	49
3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas	50
G. Teknik Analisis Data	55
1. Analisis Deskriptif	55
2. Analisis Regresi Linier Berganda	55
3. Pengujian Hipotesis	56
a. Uji Simultan (F)	56
b. Uji Parsial (t)	57

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	58
1. Sejarah Singkat PT. Jamsostek (Persero)	58
2. Lokasi PT. Jamsostek (Persero)	60
3. Visi dan Misi PT. Jamsostek (Persero)	60
a. Visi	60
b. Misi	60
4. Tujuan berdirinya PT. Jamsostek (Persero)	61
5. Filosofi, Motto, dan Nilai PT. Jamsostek (Persero)	62
a. Filosofi Jamsostek	62
b. Motto Perusahaan	62
c. Nilai Perusahaan	62
6. Kegiatan Usaha dan Produk Perusahaan	63
7. Jumlah Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang	76
8. Jam dan Hari Kerja	77
9. Struktur Organisasi PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang	77

B. Gambaran Umum Responden.....	84
1. Jenis Kelamin Responden.....	84
2. Usia Responden.....	85
3. Tingkat Pendidikan Responden.....	86
4. Masa Kerja Respoonden	86
C. Analisis dan Interpretasi.....	87
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	87
a. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Materiil (X_1)	88
b. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Nonmateriil (X_2)	90
c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)	93
d. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	98
2. Analisis Regresi Linier Berganda	103
a. Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)	103
b. Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	107
c. Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	110
3. Hasil Uji Parsial (t)	113
a. Hasil Uji Parsial (t) Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Motivasi Karyawan (Y_1)	113
b. Hasil Uji Parsial (t) Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	116
c. Hasil Uji Parsial (t) Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	118
D. Pembahasan.....	120
1. Analisis Deskriptif	120
2. Pengaruh Parsial Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Peningkatan Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)	122
3. Pengaruh Parsial Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Peningkatan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	125
4. Pengaruh Parsial Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Peningkatan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	127
5. Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu dengan Hasil Penelitian Sekarang	128

BAB V : PENUTUP

1. Kesimpulan 130
2. Saran 132

DAFTAR PUSTAKA

134



DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
1.	Hasil Penelitian Terdahulu	33
2.	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item	44
3.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Insentif Materiil (X_1)	51
4.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Insentif Nonmateriil (X_2)	52
5.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)	53
6.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	54
7.	Rincian Jumlah Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang	77
8.	Jam dan Hari Kerja Karyawan	77
9.	Distribusi Jenis Kelamin Responden	85
10.	Distribusi Usia Responden	85
11.	Distribusi Tingkat Pendidikan Responden	86
12.	Masa Kerja Responden	87
13.	Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Materiil (X_1)	88
14.	Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Nonmateriil (X_2)	91
15.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)	94
16.	Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	99
17.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Motivasi Karyawan (Y_1)	103
18.	Pedoman Intrepetasi Koefisien Korelasi	106
19.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	107
20.	Pedoman Intrepetasi Koefisien Korelasi	110
21.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	111
22.	Pedoman Intrepetasi Koefisien Korelasi	112
23.	Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)	114
24.	Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial Pengaruh Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)	115
25.	Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	116
26.	Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial Pengaruh Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)	117

27. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)



DAFTAR GAMBAR/BAGAN

No	Judul	Hal
1.	Model Konsepsi	34
2.	Model Hipotesis	35
3.	Bagan Struktur Organisasi PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang	78



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Hal
1.	Kuesioner	136
2.	Rekapitulasi Hasil Kuesioner	141
3.	Rekapitulasi Hasil Validitas	145
4.	Rekapitulasi Hasil Reliabilitas	149
5.	Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif	150
6.	Tabel Frekuensi	151
7.	Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	160
8.	Surat Riset	
9.	Curriculum Vitae	



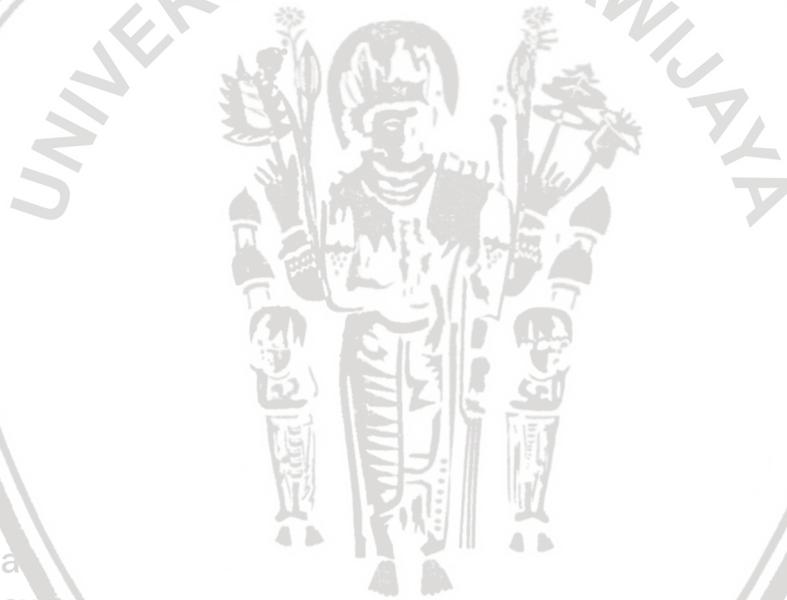
CURRICULUM VITAE

Nama : Rien Anisa Nurahma

NIM : 0910320127

Tempat dan tanggal lahir : Pacitan, 20 Juni 1991

- Pendidikan :
1. SD Negeri Pacitan I Tamat tahun 2003
 2. SMP Negeri I Pacitan Tamat tahun 2006
 3. SMA Negeri I Pacitan Tamat tahun 2009



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam dunia bisnis, baik barang maupun jasa semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan-perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat bertahan di tengah persaingan bisnis yang begitu ketat tersebut, karena salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usaha terletak pada keterampilan, kecakapan, dan kemampuan sumber daya manusianya. Sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya lain seperti teknologi yang canggih, finansial yang tinggi, dan bahan baku yang cukup, tidak mungkin dapat menjalankan kegiatan usahanya dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang cakap dan berkualitas.

Untuk menciptakan sumberdaya manusia yang cakap dan berkualitas diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Menurut Flippo dalam Handoko (2001:3), manajemen personalia memiliki fungsi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bagian personalia/sumber daya manusia harus bekerja dengan baik dan optimal, termasuk dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemeliharaan karyawan.

Karyawan sebagai salah satu aset penting bagi perusahaan harus dikelola dan dipelihara dengan baik, salah satu upayanya yaitu dengan memberikan tambahan insentif yang layak bagi karyawan di luar gaji atau upah. Siagian (2010:268) menyatakan, “banyak perusahaan yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan bagi karyawannya guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula”. Menurut Nawawi (2003:317), “insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan motivasi kerja”. Pada hakekatnya pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Handoko, 2001:155). Pemberian insentif akan menjadi cara yang paling tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan apabila perusahaan mampu menerapkan sistem insentif yang tepat pula. Karyawan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila pemberian insentif dilakukan secara adil dan layak. Dalam proses pemberian insentif, insentif yang diberikan dapat berupa insentif materiil dan insentif non materiil.

“Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Ranupandojo dan Husnan, 2002:197)”.

Motivasi merupakan hal yang penting, karena melalui motivasi, karyawan diharapkan memiliki dorongan untuk mau bekerja keras dan antusias dalam menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Menurut Arep dan Tanjung (2003:16), “manfaat motivasi yang utama yaitu menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat”. Meningkatnya produktivitas kerja juga akan berdampak terhadap meningkatnya prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja

tidak mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi dalam bekerja, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga kemampuan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, mengingat karyawan merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi perusahaan. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa insentif memiliki hubungan dengan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas terhadap insentif yang telah diberikan oleh perusahaan, maka insentif tersebut dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih giat, sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan merasa kurang puas terhadap insentif yang diberikan oleh perusahaan, maka insentif tersebut tidak dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih giat.

PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa yaitu sebagai penyelenggara program jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, Indonesia mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Dalam upaya mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien, serta untuk mendorong peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan, maka

PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang menerapkan program insentif sebagai tambahan pendapatan di luar gaji atau upah bagi karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas terdapat hubungan atau kaitan antara insentif dengan peningkatan motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan dengan judul :

“Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh insentif materiil terhadap peningkatan motivasi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang?
2. Bagaimana pengaruh insentif nonmateriil terhadap peningkatan motivasi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang?
3. Bagaimana pengaruh insentif materiil terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang?
4. Bagaimana pengaruh insentif nonmateriil terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan insentif materiil terhadap peningkatan motivasi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan insentif nonmateriil terhadap peningkatan motivasi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan insentif materiil terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan insentif nonmateriil terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan ini memberikan beberapa kontribusi antara lain :

1. Kontribusi Praktis

a. Bagi Perusahaan

1) Dapat diketahui bagaimana insentif materiil dan insentif non materiil mempengaruhi motivasi karyawan.

2) Dapat diketahui bagaimana insentif materiil dan insentif non materiil mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

3) Mendapatkan ide dan saran yang bersifat membangun yang berasal dari pihak luar perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan dengan memadukan teori atau pandangan ilmiah yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan pengetahuan praktis yang ada di dalam perusahaan.

2. Kontribusi Akademis

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

E. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan penggambaran sifat umum dari penelitian yang dilakukan, terdiri dari : Latar Belakang, Rumusan Masalah,

Tujuan Penelitian, Kontribusi Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Mengemukakan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, sebagai acuan dalam membahas dan memecahkan permasalahan yang ada. Topik yang dibicarakan pada bab ini adalah insentif, motivasi, prestasi kerja, hubungan antara insentif dengan motivasi dan prestasi kerja karyawan, hasil penelitian terdahulu, serta model konsepsi dan model hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pembahasan dalam bab ini adalah uraian mengenai : jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, konsep, variabel, definisi operasional dan skala pengukuran, pengumpulan data, teknik pengujian instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang penyajian data yang terdiri dari : gambaran umum perusahaan, penyajian data penelitian, dan analisis serta interpretasi data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh pembahasan yang telah dikemukakan dan saran-saran yang mendukung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji atau upah yang didasarkan pada kinerja. Menurut Hariandja (2005:265) “insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan pembagian keuntungan (*gain sharing*) bagi pegawai atau karyawan akibat adanya peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. “Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Panggabean, 2002:93)”. Sedangkan, Hasibuan (2000:118) menyatakan bahwa “insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar”. Melalui insentif karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga prestasi kerjanya juga meningkat.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan yang pembayarannya dikaitkan dengan kinerja dan pembagian keuntungan. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dengan kinerja atau produktivitas kerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja. Jadi pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk

kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial/materiil maupun nonfinansial/nonmateriil. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi kerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Tujuan Insentif

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

- a. Untuk memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggungjawabnya.
- b. Untuk membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi berdasarkan pemberian insentif.

Menurut Hasibuan (2000:141), “insentif bertujuan sebagai alat motivasi, untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan dua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian insentif kepada pegawai atau karyawan yaitu sebagai tambahan pendapatan selain gaji atau upah, serta sebagai alat untuk memotivasi pegawai atau karyawan agar bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan, serta untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Jenis-jenis Insentif

Menurut Hasibuan (2002:201), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Insentif materiil/finansial

Insentif materiil/finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, bisa berbentuk uang atau barang

b. Insentif nonmateriil/nonfinansial

Insentif nonmateriil/nonfinansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

c. Insentif sosial

Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Dari jenis-jenis insentif yang telah disebutkan di atas setiap perusahaan dapat memilih jenis insentif mana yang akan diberikan bagi karyawannya, tergantung dari jenis pekerjaan dan kebutuhannya. Namun, jenis insentif yang banyak diterapkan oleh hampir semua perusahaan adalah insentif materiil dan insentif non materiil. Insentif materiil yang diberikan biasanya berupa uang dan jaminan sosial, sedangkan insentif non materiil dapat berupa penghargaan/*reward* dan keadaan pekerjaan.

4. Jenis-jenis Sistem Insentif

Menurut Siagian (2010:268) sistem insentif dapat digolongkan dalam dua kelompok utama yaitu sistem insentif individu dan sistem insentif kelompok.

a. Sistem Insentif Individu

Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Yang termasuk dalam sistem insentif individu antara lain :

1) *Piecework*

Merupakan sistem insentif yang dibayarkan berdasarkan jumlah hasil pekerjaan atau output karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi. Meskipun pada dasarnya sistem ini baik, agar benar-benar mencapai sasaran yang dikehendaki, ada dua hal yang perlu diperhatikan. Pertama, tidak semua jenis pekerjaan yang dapat

dinyatakan dalam unit produksi. Kedua, karena karyawan biasanya terikat pada norma-norma kerja kelompok. Mungkin saja seorang karyawan sangat ingin meningkatkan produktivitas kerjanya, tetapi keinginan tersebut tidak dapat terwujud karena karyawan tersebut terikat pada tingkat produktivitas yang telah ditentukan oleh kelompok kerjanya.

2) Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa, sehingga tingkat produksi dapat terlampaui.

Pemberian bonus dibagi menjadi tiga cara :

- a) bonus yang diberikan berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu;
- b) apabila terjadi penghematan waktu, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang ditentukan; dan
- c) bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, maka semakin besar pula bonus yang diterimanya.

3) Komisi

Sistem insentif lain yang biasa digunakan yaitu komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk dalam sistem ini. Pertama, karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan komisi yang diterima karena keberhasilannya dalam melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan hanya berupa komisi saja. Cara kedua ini paling sering digunakan bagi tenaga-tenaga penjualan di perusahaan-perusahaan tertentu, seperti penjualan kendaraan bermotor dan real estate.

4) Kurva Kematangan

Dalam praktek penggunaan kurva kematangan atau maturity curve ini yaitu apabila ada tenaga profesional yang masa kerja, golongan, pangkat, dan gaji sudah maksimal, artinya tidak bisa naik lagi dibuat kurva prestasi kerja. Jika kurva tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja lebih baik dari prestasi kerja normal, maka mereka akan mendapatkan insentif. Dengan demikian, meskipun golongan, pangkat, dan gaji mereka sudah maksimal, penghasilan riil mereka dapat ditingkatkan. Sistem ini biasa diterapkan untuk tenaga teknikal dan profesional seperti guru besar, peneliti, dll.

5) Insentif Bagi Eksekutif

Bentuk insentif bagi para eksekutif dapat beraneka ragam. Misalnya, para manajer muda lebih memilih insentif finansial yang berupa bonus tunai yang diperlukan untuk membiayai kebutuhan keluarga. Sebaliknya para manajer yang lebih senior lebih memilih insentif yang dapat dinikmati di hari tua, misalnya saat pensiun. Untuk kepentingan seperti itu banyak perusahaan yang

menawarkan pembelian saham perusahaan oleh para manajer senior tersebut dengan harga yang mempunyai daya tarik kuat bagi manajer tersebut untuk membelinya. Sistem ini dipandang sangat menarik bagi manajer senior untuk meningkatkan prestasi kerjanya karena apabila perusahaan berhasil, nilai saham yang mereka miliki akan meningkat, sehingga deviden yang mereka terima kelak akan semakin besar pula. Sistem insentif apapun yang diterapkan bagi para eksekutif yang jelas sistem tersebut dikaitkan dengan prestasi perusahaan bukan prestasi karyawan secara individu atau satuan kerja tertentu.

b. Sistem Insentif Kelompok

Pembayaran insentif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerja sama, atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu, insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Yang termasuk dalam sistem insentif kelompok antara lain :

1) Bonus Produksi

Sistem insentif ini biasanya bersifat jangka pendek, seperti ketika perusahaan dihadapkan dalam situasi persaingan yang ketat dengan perusahaan lain dalam kurun waktu tertentu. Karena dalam situasi demikian nasib perusahaan sangat bergantung pada keberhasilan dalam menghadapi persaingan tersebut. Untuk itu para karyawan secara kelompok didorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, jika mereka mampu melampaui target produksi normal, mereka akan mendapatkan bonus.

2) Bagi Keuntungan/*Gainsharing*

Dengan sistem ini perusahaan membagi keuntungan yang diperoleh kepada para pekerja. Ada dua manfaat yang dapat diperoleh dari sistem ini antara lain :

a) Para karyawan terdorong bekerja secara produktif karena apabila produktivitas kerja mereka meningkat berakibat pada keuntungan perusahaan, mereka akan memperoleh penghasilan tambahan.

b) Secara psikologis timbul rasa senang dengan pihak manajemen karena para karyawan diikutsertakan secara langsung untuk menikmati keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan.

Hanya saja dalam menerapkan sistem ini hendaknya disadari bahwa beruntung tidaknya suatu perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja para anggotanya, baik pada tingkat operasional maupun pada tingkat manajerial. Berbagai faktor eksternal juga berpengaruh seperti daya beli masyarakat, tingkat persaingan, situasi perekonomian, politik, dan keamanan negara.

3) Pengurangan Biaya

Bentuk insentif lain yang banyak diterapkan ialah pembagian hasil penghematan yang dapat diwujudkan oleh para karyawan. Artinya dalam praktek banyak organisasi yang mendorong anggotanya untuk mencari dan menghemat berbagai jenis biaya yang dikeluarkan, baik untuk kepentingan produksi, pemasaran maupun dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan perkantoran.

Sedangkan, Dessler (2009:100) menyebutkan dua jenis insentif lain, yaitu pembayaran variabel dan rencana jam standar.

Pembayaran variabel adalah suatu program insentif yang menghubungkan pembayaran dengan produktivitas atau keuntungan, biasanya sebagai pembayaran satu kali dengan jumlah yang cukup besar. Sedangkan rencana jam standar adalah sebuah program insentif di mana seorang pekerja dibayar dengan taraf dasar per jam, tetapi dibayar persentase tambahan tertentu dari tarif dasarnya untuk produksi yang melebihi standar per jam atau per hari. Hampir sama dengan pembayaran piecework, tetapi didasarkan pada premi persen/persentase.

Dari berbagai jenis sistem insentif yang telah disebutkan di atas setiap perusahaan dapat memilih sistem insentif mana yang akan diterapkan. Sistem insentif yang digunakan hendaknya disesuaikan dengan jenis dan sifat pekerjaan karyawan. Sistem insentif individu diberikan untuk jenis pekerjaan yang dikerjakan secara individu atau sendiri dan tidak terikat oleh norma kerja kelompok, sedangkan sistem insentif kelompok diberikan untuk jenis pekerjaan yang dikerjakan secara berkelompok, karena biasanya untuk menghasilkan suatu produk harus ada kerja sama kelompok. Sistem insentif individu antara lain *piecework*, bonus, komisi, kurva kematangan, dan insentif bagi eksekutif. Sedangkan, yang termasuk dalam sistem insentif kelompok antara lain bonus produksi, bagi keuntungan/*gainsharing*, dan pengurangan biaya.

5. Program Insentif yang Efektif

Banyak program insentif yang diterapkan oleh sejumlah perusahaan kurang efektif, untuk membuat program insentif yang efektif Dessler (2009:125) menyatakan bahwa perlu diperhatikan beberapa hal berikut :

- a. Menghubungkan insentif dengan strategi perusahaan
Tentukan bagaimana program insentif akan berkontribusi pada penerapan strategi dan sasaran perusahaan.
- b. Memastikan agar pekerjaan dan insentif berhubungan secara langsung
Program insentif harus memberikan penghargaan kepada karyawan dengan proporsi langsung untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan juga harus merasa bahwa mereka benar-benar bisa mengerjakan tugas yang diminta oleh atasan.
- c. Membuat program yang dapat dipahami oleh seluruh karyawan
Karyawan harus mampu menghitung sendiri insentif yang mungkin mereka terima untuk berbagai tingkat pekerjaan.
- d. Menetapkan standar kinerja/prestasi kerja yang efektif
Membuat standar kinerja/prestasi kerja yang tinggi tapi wajar. Dan sasarannya harus spesifik.
- e. Memandang standar kinerja/prestasi kerja sebagai sebuah kontrak dengan karyawan.
- f. Memastikan karyawan menyetujui dan mendukung program insentif yang akan diterapkan.
- g. Menggunakan sistem pengukuran yang baik
Dalam pembayaran insentif, proses yang digunakan untuk menilai kinerja/prestasi kerja karyawan haruslah jelas dan adil jika ingin program tersebut bermanfaat.
- h. Menekankan keberhasilan jangka panjang atau jangka pendek
Sebagai contoh, membayar pekerja perakitan hanya untuk kuantitas yang dihasilkan mungkin dipandang sempit, perbaikan jangka panjang yang diperoleh dari usulan perbaikan kerja sama pentingnya dalam meningkatkan nilai perusahaan.
- i. Mengambil pendekatan yang komprehensif dan berorientasi komitmen
Berusaha untuk memotivasi karyawan dengan program insentif yang baru saat mereka tidak memiliki keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan, atau kurang semangat karena penyelia yang tidak adil mungkin kurang berhasil. Untuk itu lebih baik jika atasan melakukan pendekatan dengan karyawan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan sehingga mereka lebih meningkatkan kinerja mereka demi keberhasilan perusahaan.

Setiap perusahaan harus menerapkan program insentif secara efektif kepada karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar program insentif tersebut

benar-benar dapat dirasakan manfaatnya oleh semua karyawan. Selain itu dengan program insentif yang efektif, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerjanya.

B. Motivasi

1. Pengertian dan Tujuan Motivasi

Hariandja (2005:321) mengartikan “motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”. Menurut Nawawi (2003:351) “motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar”. Sedangkan, menurut Daft (2010:373), “motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan”. Motivasi merupakan hasil interaksi individu dengan situasi dalam dirinya. Setiap individu memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda. Motivasi diperlukan karyawan untuk mendorong mereka agar memiliki semangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi karyawan berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan perusahaan. “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2010:92)”. Sedangkan, Robbins dan Judge

(2008:222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam diri seseorang/individu maupun dari luar diri seseorang/individu untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi tersebut didasarkan oleh tiga elemen yaitu intensitas kerja, arah tujuan, dan ketekunan.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan harus memiliki tujuan. Menurut Hasibuan (2010:97) pemberian motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- b. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada perusahaan;
- e. meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- f. mengefektifkan keadaan karyawan;
- g. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- h. meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja karyawan;
- i. meningkatkan kesejahteraan karyawan;
- j. meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan
- k. meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2. Jenis Motivasi

Terdapat beberapa jenis motivasi, menurut Sunarto (2004 :26) terdapat dua jenis motivasi di tempat kerja antara lain :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul dari isi jabatan atau pekerjaan. Proses motivasi ini berasal dari pekerjaan itu sendiri, sepanjang pekerjaan tersebut bisa memenuhi kebutuhan orang atau paling tidak

mengarahkan orang untuk berharap bahwa tujuannya akan tercapai. Motivasi intrinsik muncul dengan sendirinya karena orang berusaha mencari pekerjaan yang memuaskannya, tetapi manajemen bisa meningkatkan proses ini melalui kebijakan dan praktik pemberdayaan, pengembangan, dan desain jabatan. Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik antara lain tanggung jawab, kebebasan bertindak, kebebasan mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, pekerjaan dan peluang yang menarik dan menantang untuk mencapai peningkatan kinerja.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik bersumber dari orang yang memberi motivasi dan daya tarik setelah pekerjaan selesai. Motivasi ini muncul ketika manajemen memberi kenaikan imbalan, pujian atau promosi.

Sedangkan, jenis motivasi menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:204) antara lain :

a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan-kemungkinan yang positif, misalnya seorang atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah yang berwujud tambahan uang, penghargaan atau *reward*, dan sebagainya kepada bawahan yang memiliki prestasi baik.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah proses mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan melalui kekuatan ketakutan, misalnya seorang atasan memotivasi bawahan dengan memberikan *punishment* atau hukuman kepada bawahan yang bekerja kurang baik.

Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa jenis motivasi dapat dibagi menjadi dua kelompok. Pertama, menurut asalnya motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang tanpa ada pengaruh dari orang lain, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang, bisa melalui pengaruh dari orang lain dan faktor-faktor tertentu. Kedua, menurut sifatnya motivasi juga dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi

positif muncul ketika proses memotivasi dilakukan dengan cara memberikan kemungkinan-kemungkinan yang positif, seperti memberikan hadiah, sedangkan motivasi negatif muncul ketika proses memotivasi dilakukan melalui kekuatan ketakutan, seperti melalui ancaman pemberian hukuman.

3. Teori Motivasi

Banyak teori motivasi yang dikembangkan oleh para ahli. Robbins dan Judge (2008:223) mengelompokkan teori-teori motivasi tersebut ke dalam dua kelompok yaitu teori motivasi kuno/zaman dahulu dan teori motivasi kontemporer.

a. Teori Motivasi Kuno/Zaman Dahulu

Tahun 1950-an merupakan periode perkembangan konsep-konsep motivasi. Empat teori motivasi dirumuskan selama periode ini, meskipun sekarang diragukan validitasnya namun teori-teori ini cukup terkenal. Teori-teori tersebut antara lain :

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki lima kebutuhan, yang antara lain :

- a) fisiologis : meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya;
- b) rasa aman : meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional;
- c) sosial : meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan;
- d) penghargaan : meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian, serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian; dan
- e) aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan diri sendiri.

Ketika setiap kebutuhan ini terpenuhi, kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan. Dari sudut motivasi, teori tersebut mengatakan bahwa meskipun kebutuhan yang benar-benar dipenuhi sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. Jadi bila ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow dalam Robbins dan Judge (2008:224), kita harus

memahami tingkat hierarki di mana orang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di tingkat tersebut atau di atasnya.

Teori Maslow telah menerima pengakuan luas, terutama di antara para manajer pelaksana. Namun sayangnya, Maslow tidak memberikan bukti yang empiris dan berbagai penelitian tidak memperkuat teori tersebut.

2) Teori ERG

Clayton Alderfer berusaha mengolah teori hierarki kebutuhan Maslow agar semakin dekat dengan penelitian empiris. Teori itu disebut teori ERG, teori ini mengelompokkan kebutuhan menjadi tiga kelompok kebutuhan inti yaitu kehidupan (sama dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan milik Maslow), hubungan (sama dengan kebutuhan sosial dan status milik Maslow), dan pertumbuhan (sama dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri milik Maslow).

Tidak seperti teori Maslow, teori ERG ini tidak berasumsi bahwa terdapat hierarki yang kaku di mana seseorang harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah sebelum ke tingkat selanjutnya. ERG menunjukkan bahwa seseorang bisa mengusahakan kebutuhan pertumbuhan meskipun kebutuhan kehidupan atau hubungan belum terpenuhi. Seorang individu juga bisa fokus pada ketiga kategori secara bersamaan.

3) Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama bersifat negatif (Teori X), dan pandangan kedua bersifat positif (Teori Y). Teori X beranggapan bahwa karyawan tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggungjawab, dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja. Teori Y beranggapan bahwa karyawan suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab, dan dapat berlatih untuk mengendalikan diri.

Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah lebih mendominasi individu/karyawan. Sedangkan, Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi lebih mendominasi individu/karyawan. McGregor sendiri yakin bahwa Teori Y lebih valid dari Teori X. Sayangnya, tidak ada bukti yang menguatkan bahwa asumsi-asumsi tersebut valid.

4) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor disebut juga teori motivasi higiene, teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori dua faktor merupakan teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu/karyawan dengan pekerjaan adalah mendasar dan

sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Menurut Herzberg dalam Robbins dan Judge (2008:227), faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja mungkin akan menghadirkan rasa nyaman, namun belum tentu memberi motivasi kepada karyawan. Oleh karena itu Herzberg menggolongkan faktor-faktor seperti kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, kualitas pengawasan, imbalan kerja, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu/karyawan lain dan keamanan pekerjaan sebagai faktor higiene (*hygiene factor*).

b. Teori Motivasi Kontemporer

Setelah teori-teori sebelumnya dinyatakan kurang valid, berkembang kembali teori-teori motivasi berikutnya, teori-teori ini disebut teori kontemporer bukan karena dikembangkan baru-baru ini, tetapi karena lebih menggambarkan kondisi pemikiran saat ini. Teori-teori tersebut antara lain :

1) Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland. Teori tersebut berfokus pada tiga kebutuhan yaitu :

- a) kebutuhan pencapaian : dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk berhasil;
- b) kebutuhan kekuatan : kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya; dan
- c) kebutuhan hubungan : keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih memilih berjuang untuk memperoleh pencapaian diri daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan dan dorongan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Dorongan ini yang disebut kebutuhan pencapaian. Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan kekuatan yaitu keinginan untuk memiliki pengaruh, dan mengendalikan individu/karyawan lain. Individu/karyawan dengan kebutuhan kekuatan tinggi akan memiliki tanggung jawab tinggi, berjuang untuk mempengaruhi individu/karyawan lain, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status. Dan kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan hubungan. Individu/karyawan dengan motif hubungan yang tinggi lebih menyukai situasi yang kooperatif daripada situasi yang kompetitif.

2) Teori Evaluasi Kognitif

Teori evaluasi kognitif menyatakan bahwa pemberian penghargaan-penghargaan ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya memuaskan secara intrinsik cenderung akan mengurangi tingkat motivasi. Penghargaan-penghargaan ekstrinsik verbal (pujian dari atasan atau rekan kerja) dan nyata (uang) memiliki pengaruh yang berbeda terhadap motivasi intrinsik individu. Penghargaan verbal akan lebih meningkatkan motivasi intrinsik, sementara penghargaan nyata akan lebih menurunkannya. Ketika seorang karyawan akan mendapat penghargaan nyata, mereka akan lebih fokus pada penghargaan yang akan diterimanya daripada tugas yang harus diselesaikan. Sementara penghargaan verbal membuat karyawan tetap fokus pada tugas dan mendorong mereka melakukannya dengan lebih baik.

3) Teori Penentuan Tujuan

Teori penentuan tujuan mengatakan bahwa tujuan-tujuan yang spesifik dan sulit dengan umpan balik akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Teori penentuan tujuan mengisyaratkan bahwa seorang individu/karyawan berkomitmen pada tujuan yang ingin dicapainya, hal ini berarti bahwa seorang individu/karyawan yakin ia bisa mencapai tujuan tersebut dan ia ingin mencapainya. Komitmen terhadap tujuan kemungkinan muncul ketika tujuan itu diberitahukan kepada orang lain, ketika individu/karyawan tersebut mempunyai tempat pengendalian internal, dan ketika tujuan itu ditentukan sendiri oleh individu/karyawan tersebut bukan ditentukan oleh pihak lain.

4) Teori Efektivitas Diri

Teori efektivitas diri yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial merujuk pada keyakinan individu/karyawan bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas. Semakin tinggi efektivitas diri seorang individu/karyawan, semakin tinggi pula kepercayaan diri individu/karyawan tersebut untuk berhasil dalam melaksanakan tugas. Jadi, dalam situasi sulit individu/karyawan yang memiliki efektivitas diri rendah cenderung mengurangi usahanya atau menyerah, sementara individu/karyawan dengan efektivitas diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk menghadapi tantangan. Selain itu, individu/karyawan yang mempunyai efektivitas diri tinggi merespon umpan balik negatif dengan usaha dan motivasi yang lebih tinggi, sementara individu/karyawan dengan efektivitas diri rendah cenderung mengurangi usaha mereka ketika diberi umpan balik negatif.

Peneliti yang mengembangkan teori efektivitas diri adalah Albert Bandura. Bandura dalam Robbins dan Judge (2008:242) memperlihatkan ada empat cara untuk meningkatkan efektivitas diri antara lain :

a) Melalui Penguasaan Tetap (*enactive*)

Penguasaan tetap adalah perolehan pengalaman yang relevan dengan tugas dan pekerjaan. Apabila seorang individu/karyawan berhasil melakukan suatu tugas atau pekerjaan di masa lalu, individu/karyawan tersebut yakin akan lebih mampu melakukannya di masa depan.

b) Melalui Contoh yang Dilakukan Oleh Individu Lain

Dengan melihat dan memperhatikan individu/karyawan lain melaksanakan tugas mungkin akan lebih meningkatkan percaya diri dan efektivitas diri seorang individu/karyawan dalam melaksanakan tugasnya, artinya tugas yang sama dengan yang dilakukan oleh individu/karyawan yang dicontoh.

c) Dengan Bujukan Verbal

Bujukan verbal yaitu meyakinkan seorang individu/karyawan bahwa ia mempunyai keterampilan dan kemampuan untuk berhasil melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sehingga individu/karyawan tersebut lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

d) Kemunculan

Kemunculan memacu individu/karyawan untuk lebih semangat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka. Individu/karyawan tersebut akan tergerak dan bekerja dengan lebih baik. Tetapi ketika tidak relevan, kemunculan akan merugikan kinerja. Dengan perkataan lain, apabila suatu tugas merupakan tugas yang membutuhkan perspektif utama yang lebih rendah kemunculan sebenarnya bisa merugikan kinerja.

5) Teori Penguatan

Teori penguatan bertentangan dengan teori penentuan tujuan. Dalam teori penguatan, seorang individu/karyawan mempunyai sebuah pendekatan perilaku yang menunjukkan bahwa penguatan akan mempengaruhi perilaku tersebut. Di mana perilaku merupakan sebuah fungsi dari konsekuensi-konsekuensi yang akan ditimbulkan atas tindakan yang dilakukan oleh individu/karyawan tersebut. Teori penguatan mengabaikan keadaan batin individu/karyawan dan hanya terpusat pada apa yang terjadi pada individu/karyawan tersebut ketika melakukan suatu tugas atau pekerjaan.

6) Teori Keadilan

Teori keadilan mengatakan bahwa individu/karyawan membandingkan masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan dan hasil pekerjaan orang lain, dan kemudian merespon untuk menghilangkan ketidakadilan yang mungkin muncul. Terdapat empat perbandingan rujukan yang bisa digunakan oleh seorang karyawan antara lain :

a) Diri-di dalam : pengalaman-pengalaman seorang karyawan dalam posisi yang berbeda di dalam organisasi di mana individu/karyawan itu berada

- b) Diri-di luar : pengalaman-pengalaman seorang karyawan yang didapat di luar organisasi di mana individu/karyawan itu berada
- c) Individu lain-di dalam : individu/karyawan atau kelompok individu/karyawan lain di dalam organisasi di mana individu/karyawan itu berada
- d) Individu lain-di luar : individu/karyawan atau kelompok individu/karyawan lain di luar organisasi di mana individu/karyawan itu berada.

7) Teori Harapan

Teori harapan dikemukakan oleh Victor Vroom. Teori ini mengatakan bahwa kekuatan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil dan daya tarik dari hasil tersebut terhadap individu/karyawan.

Victor Vroom dalam Dessler (2009:99) mengatakan bahwa motivasi seseorang untuk mengupayakan usaha-usaha dalam tingkat tertentu merupakan fungsi dari tiga hal :

- a) harapan (*expectancy*) : harapan seseorang (berkaitan dengan probabilitas) untuk menghasilkan kinerja;
- b) pendekatan psikologis (*instrumentality*) : hubungan kepedulian dari kinerja yang berhasil dengan pencapaian penghargaan sesungguhnya; dan
- c) interaksi emosional (*valence*) : nilai-nilai yang menggambarkan kepedulian seorang karyawan terhadap penghargaan.

Oleh karena itu, dalam teori Vroom, motivasi adalah hasil dari tiga hal tersebut. $M = (E \times I \times V)$, di mana M adalah *motivation* (motivasi), E adalah *expectancy* (harapan), I adalah *instrumentality* (pendekatan psikologis), dan V adalah *valence* (interaksi emosional). Jika E atau I atau V adalah nol atau tidak signifikan, tidak akan ada motivasi.

Dari dua kelompok teori motivasi di atas, yaitu teori motivasi kuno/zaman dahulu dan teori motivasi kontemporer. Teori-teori motivasi yang termasuk dalam teori motivasi kuno banyak yang dinyatakan kurang valid, di antaranya Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori X dan Y Douglas McGregor. Setelah teori-teori sebelumnya dinyatakan kurang valid, berkembang kembali teori-teori motivasi berikutnya yang disebut teori motivasi kontemporer. Disebut teori motivasi kontemporer bukan karena dikembangkan akhir-akhir ini, tetapi karena lebih menggambarkan kondisi

pemikiran saat ini. Dari beberapa teori motivasi yang disebutkan di atas dapat diterapkan dalam praktik untuk memotivasi karyawan.

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja atau kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja atau kinerja diartikan juga sebagai tingkat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2009:94), “prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”. Sedangkan, menurut Dharma (2003:1) prestasi kerja yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Dari pengertian-pengertian tersebut, prestasi kerja dapat diartikan sebagai tingkat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang dapat berupa produk barang maupun jasa.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2010:151), “beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, serta tingkat motivasi pekerja tersebut”. Semakin tinggi faktor-faktor tersebut maka semakin meningkat pula prestasinya, sebaliknya semakin rendah faktor-faktor tersebut maka semakin rendah atau kecil prestasinya. Siagian (2010:268) menyatakan bahwa sistem imbalan diterapkan bagi karyawan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan, menurut Hasibuan (2009:94), “faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”.

Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

- a. kemampuan dan minat seorang pekerja;
- b. penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja;
- c. tingkat motivasi kerja;
- d. sistem imbalan atau kompensasi yang layak;
- e. kecakapan;
- f. pengalaman;
- g. kesungguhan; dan
- h. ketepatan waktu.

3. Standar Prestasi Kerja

Menurut Simamora (2006:115), “standar prestasi kerja atau biasa disebut standar kinerja (*performance standart*) menetapkan tingkat prestasi kerja atau kinerja yang diharapkan dari pelaksana pekerjaan dan kriteria pengukuran kesuksesan dari suatu pekerjaan”. Standar prestasi kerja membuat eksplisit kuantitas dan kualitas prestasi kerja yang diharapkan dalam tugas dasar yang ditentukan sebelumnya dalam deskripsi pekerjaan. Dalam menentukan standar prestasi kerja karyawan harus diperhatikan hal-hal berikut :

- a. standar prestasi kerja harus relevan dengan individu dan organisasi;
- b. standar prestasi kerja harus stabil dan handal;
- c. standar prestasi kerja harus membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang, atau buruk;
- d. standar prestasi kerja harus mudah diukur;
- e. standar prestasi kerja harus dapat dipahami oleh karyawan dan penyelia; dan
- f. standar prestasi kerja harus memberikan interpretasi yang tidak bias.

Tujuan pembuatan standar prestasi kerja menurut Simamora (2006:117) adalah :

Untuk membuat suatu pedoman pengukuran prestasi kerja aktual. Hal ini berguna bagi orang yang menduduki jabatan dan atasan yang mengevaluasi prestasi kerja bawahannya. Semakin karyawan memahami apa yang diharapkan darinya, semakin kuat kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan sanggup melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Selain itu tujuan lain dari penyusunan standar prestasi kerja karyawan yaitu untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

Menurut Dharma (2003:355) standar prestasi kerja meliputi :

- a. Kuantitas Hasil Kerja
Kuantitas hasil kerja yaitu jumlah hasil kerja yang harus dihasilkan atau dicapai. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran atau output yang dihasilkan.

b. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas hasil kerja yaitu mutu hasil kerja yang harus dihasilkan atau dicapai. Hal ini berkaitan dengan kualitas atau mutu keluaran atau output yang dihasilkan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu kesesuaian waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa standar prestasi kerja dibuat untuk mengetahui tujuan atau sasaran dari upaya karyawan dan untuk mengukur keberhasilan suatu pekerjaan, jika standar telah terpenuhi karyawan akan merasakan adanya penyelesaian dan pencapaian dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Tanpa adanya standar tidak ada sistem pengendalian yang dapat mengevaluasi prestasi kerja karyawan.

D. Hubungan antara Insentif, Motivasi, dan Prestasi Kerja Karyawan

Setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki keinginan untuk menjaga kelangsungan hidup usahanya. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan atau organisasi menerapkan berbagai kebijakan, salah satu kebijakannya yaitu mengelola dan memelihara karyawan dengan baik dengan cara menerapkan program insentif yang efektif bagi karyawannya. Sunarto (2004:25) mengatakan bahwa “pengembangan kebijakan manajemen, struktur, dan praktik imbalan (insentif) dalam organisasi didasarkan pada asumsi mengenai cara terbaik untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut dapat menghasilkan prestasi terbaiknya”. Pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran organisasi, Handoko (2001:155). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa

insentif memiliki hubungan atau kaitan dengan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas terhadap insentif yang telah diberikan oleh perusahaan, maka insentif tersebut dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih giat untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik pula.

Motivasi juga memiliki hubungan atau kaitan yang cukup erat dengan prestasi kerja. Menurut Arep dan Tanjung (2003:16), “manfaat motivasi yang utama yaitu menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat”. Meningkatnya produktivitas kerja juga akan berdampak terhadap meningkatnya prestasi kerja karyawan. Arep dan Tanjung (2003:122) menyebutkan bahwa McClelland seorang pencetus Teori Motivasi Kebutuhan, menguji teorinya dengan mengatakan bahwa prestasi merupakan sumber motivasi. Kemudian McClelland melakukan studi terhadap para eksekutif di beberapa negara, hasilnya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi para eksekutif tersebut, semakin tinggi pula pangkat atau jabatannya. Setiap eksekutif yang dimotivasi untuk pencapaian prestasi, maka kinerjanya akan lebih baik. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa melalui motivasi prestasi, dapat meningkatkan kinerja para eksekutif. Winardi (2002:2) menyatakan, “seseorang yang sangat termotivasi, akan melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat ia bekerja. Sedangkan, seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja”. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang prestasi kerja/kinerja individu. Dengan perkataan lain,

motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi prestasi kerja/kinerja individu.

Menurut Teori Atribusi/*Expectancy Theory* yang dikemukakan Heider dalam

As'ad (2008:58) terdapat rumus yang menunjukkan hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja/kinerja/*performance*, yaitu :

$$P = M \times A$$

Keterangan :

P : *Performance* (prestasi kerja/kinerja)

M : *Motivation* (motivasi)

A : *Ability* (kemampuan)

Sedangkan, menurut Victor Vroom dalam As'ad (2008:59) menyatakan bahwa prestasi kerja/kinerja/*performance* merupakan fungsi dari interaksi perkalian antara motivasi dengan kemampuan, yang dinyatakan dalam rumus :

$$P = f(M \times A)$$

Keterangan :

P : *Performance* (prestasi kerja/kinerja)

M : *Motivation* (motivasi)

A : *Ability* (kemampuan)

Dari uraian di atas dapat diketahui terdapat hubungan timbal balik antara motivasi dengan prestasi kerja/kinerja/*performance*.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan insentif, motivasi kerja, dan prestasi kerja antara lain :

1. Skripsi Perdana Widyasakti (2007) yang berjudul “Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Studi pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh insentif materiil dan insentif nonmateriil terhadap motivasi kerja karyawan, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan eksplanatori atau penelitian penjelasan (*eksplanatory research*). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain dengan menyebarkan kuesioner dan mengadakan wawancara kepada responden dengan sampel sebanyak 46 karyawan, melakukan observasi dengan cara mengamati secara langsung aktivitas-aktivitas karyawan, dan melalui metode dokumentasi dengan mencatat data yang berasal dari catatan dan dokumen yang dimiliki perusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif dan analisis data regresi linear berganda. Dari pengujian dengan regresi linear berganda menunjukkan hasil bahwa besarnya sumbangan variabel insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh R^2 yaitu sebesar 0,654 atau 65,4%, sedangkan sisanya sebanyak 0,346 atau 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti.

2. Skripsi Achmad Fachruddin Ichsan (2009) yang berjudul “Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh insentif materiil dan insentif nonmateriil terhadap prestasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan eksplanatori atau penelitian penjelasan (*eksplanatory research*). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain dengan menyebarkan kuesioner dan mengadakan wawancara kepada responden dengan sampel sebanyak 44 karyawan, dan melalui metode dokumentasi dengan mencatat data yang berasal dari catatan dan dokumen yang dimiliki perusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi deskriptif dan analisis data linear berganda. Dari pengujian dengan regresi linear berganda menunjukkan bahwa besarnya sumbangan variabel insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh R Square yaitu sebesar 0,749 atau 74,9%, sedangkan sisanya sebesar 0,251 atau 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti.

3. Skripsi Meta Epsi Suyono Putri (2011) dengan judul “Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Studi pada Karyawan PT. Arthawenasakti Gemilang Plant A2 Karangplooso Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh insentif materiil dan insentif nonmateriil terhadap prestasi kerja karyawan. Metode penelitian yang

digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan atau *eksplanatory research*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan sampel sebanyak 57 karyawan, dan melalui metode dokumentasi dengan mengadakan pencatatan terhadap dokumen dan data-data yang dimiliki perusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi deskriptif dan analisis data linear berganda. Dari pengujian dengan regresi linear berganda menunjukkan bahwa besarnya sumbangan variabel insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh *R Square* yaitu sebesar 0,615 atau 61,5%, sedangkan sisanya sebesar 0,385 atau 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti.

Untuk lebih jelasnya hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan insentif, motivasi, dan prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Perdana Widyasakti (2007)	Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Studi pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang	a) Variabel Bebas : • Insentif materiil • Insentif nonmateriil b) Variabel Terikat : Motivasi kerja karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil dan insentif nonmateriil terhadap motivasi kerja karyawan
2	Achmad Fachruddin Ichsan (2009)	Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang	a) Variabel Bebas : • Insentif materiil • Insentif nonmateriil b) Variabel Terikat : Prestasi kerja karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil dan insentif nonmateriil terhadap prestasi kerja karyawan
3	Meta Epsi Suyono Putri (2011)	Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Studi pada Karyawan PT. Arthawenasakti Gemilang Plant A2 Karangploso Malang	a) Variabel Bebas : • Insentif materiil • Insentif nonmateriil b) Variabel Terikat : Prestasi kerja karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil dan insentif nonmateriil terhadap prestasi kerja karyawan

F. Model Konsepsi dan Model Hipotesis

1. Model Konsepsi

Menurut Sumarni dan Wahyuni (2006:20), “pada umumnya konsepsi merupakan pemikiran yang secara khusus diciptakan bagi suatu penelitian untuk membangun suatu teori”. Konsepsi dibangun dengan mengombinasikan konsep-konsep yang lebih sederhana, terutama jika kita bertujuan untuk menyampaikan subjek yang secara tidak langsung diamati, sehingga konsepsi lebih kompleks dibandingkan dengan konsep.

Model konsepsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1

Model Konsepsi

2. Model Hipotesis

Sugiyono (2009:64) mengemukakan bahwa :

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 teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

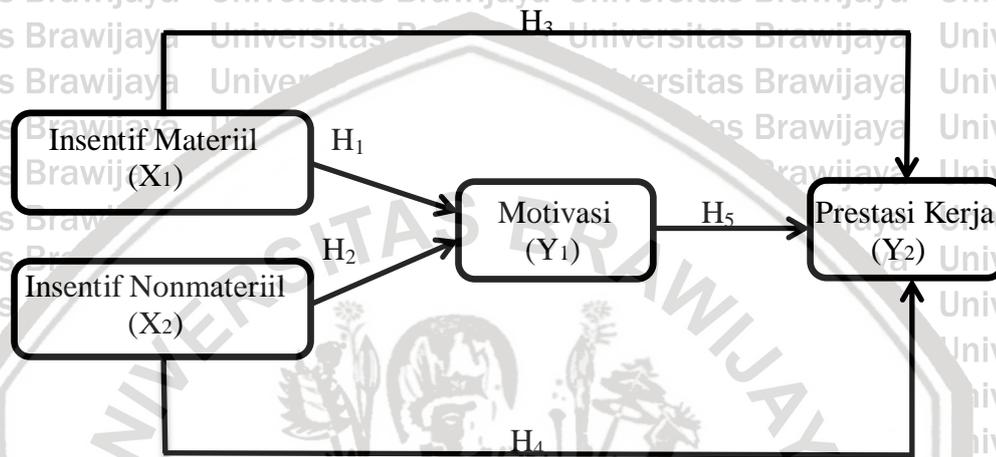
Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Tidak semua jenis penelitian menggunakan hipotesis. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian kuantitatif. Hipotesis dibedakan menjadi dua pengertian yaitu hipotesis penelitian dan hipotesis statistik. Pengertian hipotesis penelitian adalah seperti yang telah dikemukakan di atas, sedangkan hipotesis statistik adalah hipotesis yang ada apabila penelitian menggunakan sampel. Dalam suatu penelitian yang dilakukan terhadap seluruh populasi mungkin akan ada hipotesis penelitian tetapi tidak ada hipotesis statistik.

Perlu diingat bahwa hipotesis itu berupa jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan hipotesis yang akan diuji ini dinamakan hipotesis kerja.

Sebagai lawannya adalah hipotesis nol (nihil). Hipotesis kerja disusun

berdasarkan atas teori yang dipandang handal, sedangkan hipotesis nol dirumuskan karena teori yang digunakan masih diragukan kehandalannya.

Berdasarkan uraian tersebut maka model hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2
Model Hipotesis

Keterangan :

- H₁ : Hipotesis 1
- H₂ : Hipotesis 2
- H₃ : Hipotesis 3
- H₄ : Hipotesis 4
- H₅ : Hipotesis 5

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah insentif materiil (X₁) dan insentif non materiil (X₂), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah motivasi karyawan (Y₁) dan prestasi kerja karyawan (Y₂). Berdasarkan model hipotesis di atas maka hipotesis penelitian yang dapat diajukan adalah :

a. H_1 : Variabel Insentif Materiil (X_1) diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

b. H_2 : Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

c. H_3 : Variabel Insentif Materiil (X_1) diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

d. H_4 : Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

e. H_5 : Variabel Motivasi (Y_1) diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

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

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Menurut Arikunto (2006:12), “dalam metode kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, hingga hasilnya.

Pemahaman kesimpulan dari penelitian ini akan lebih baik apabila disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lain”.

Singarimbun dan Effendi (2006:5) mengemukakan :

Apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*). Dalam penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang akan diteliti.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian dilaksanakan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang yang beralamat di Jl. Dr. Sutomo No. 01 Malang. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut menerapkan insentif sebagai tambahan balas jasa dan memiliki data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai insentif materiil dan insentif nonmateriil yang dipergunakan perusahaan sebagai suatu cara untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

C. Populasi , Sampel, Teknik Sampling

1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:80)”

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:81), “sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil sebagai objek/subjek penelitian”. Sampel dipakai bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi yang ada, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Apa yang dipelajari dari sampel itu,

kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili populasi tersebut.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu keseluruhan dari populasi, yakni seluruh karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang yang berjumlah 35 orang.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2009:81), “teknik sampling merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang dapat digunakan”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh, menurut Sugiyono (2009:85) teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.

D. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

“Konsep merupakan abstraksi atau generalisasi dari suatu realita atau fenomena yang membutuhkan beberapa kata untuk menjelaskannya agar dapat mengomunikasikannya (Sumarni dan Wahyuni, 2006:18)”. Konsep merupakan dasar dari seluruh pemikiran dan teori dari suatu penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat tiga konsep antara lain :

a. Konsep Insentif

Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji atau upah yang didasarkan pada kinerja. Melalui insentif karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga prestasi kerjanya juga meningkat.

b. Konsep Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam diri seseorang/individu maupun dari luar diri seseorang/individu untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Konsep Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai tingkat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang dapat berupa produk barang maupun jasa.

2. Variabel

Dalam suatu penelitian, konsep mempunyai nilai bervariasi, baik yang berbentuk numerik maupun kategorial, misal : karyawan. Karyawan merupakan suatu konsep yang tidak mempunyai variasi nilai. Apabila

kemudian ingin diketahui umur karyawan (variabel yang mempunyai nilai numerik), tingkat pendidikan (numerik atau kategorial), atau jenis pekerjaannya (kategorial), maka konsep mempunyai variasi nilai dan itu yang disebut *variabel*. Kerlinger dalam Sumarni dan Wahyuni (2006:21) menyatakan bahwa variabel merupakan bentuk konsepsi atau sifat yang akan dipelajari. Variabel dapat dikatakan sebagai sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda sehingga variabel bervariasi, dari variabel peneliti dapat menganalisis dan menarik kesimpulan.

Sedangkan, menurut Y.W. Best yang disunting oleh Sanpiah Faisal dalam Narbuko dan Achmadi (2003:118), yang dimaksud dengan variabel penelitian adalah kondisi atau karakteristik yang dimanipulasikan, dikontrol, dan diobservasi oleh para peneliti dalam sebuah penelitian.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari teori dalam buku Narbuko dan Achmadi (2003:119) yaitu :

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah kondisi atau karakteristik yang oleh peneliti dimanipulasi untuk menerangkan hubungannya dengan fenomena yang diobservasi. Variabel ini sering disebut variabel pengaruh karena berfungsi mempengaruhi variabel lain, jadi secara bebas berpengaruh terhadap variabel lain. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah Insentif yang terdiri dari Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2). Variabel ini dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain:

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

a) Uang

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

b) Jaminan sosial

Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji, tunjangan hari raya, biaya pengobatan. Selain itu karyawan juga diberi kesempatan rekreasi/liburan, dapat berupa tamasya atau karyawisata bersama.

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

a) Penghargaan

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

b) Keadaan pekerjaan

Insentif yang berupa keadaan pekerjaan meliputi fasilitas ruang kerja dan fasilitas tempat ibadah.

b. Variabel Terikat atau Tergantung (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat yaitu kondisi atau karakteristik yang berubah atau muncul ketika penelitian mengintroduksi, mengubah atau mengganti variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh

variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Motivasi Karyawan (Y_1) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

1) Motivasi Karyawan (Y_1) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

a) Kehidupan, yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan fisik, meliputi kebutuhan pokok seperti berpakaian, makan/minum, dan berlindung/memiliki rumah, serta kebutuhan akan rasa aman.

b) Hubungan, yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain dalam perusahaan atau organisasi, meliputi hubungan antar karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan.

c) Pertumbuhan, yaitu kebutuhan karyawan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan potensi diri dalam bekerja, meliputi kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karier, kesempatan dan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja, serta kesempatan dan peluang untuk memberikan kontribusi yang kreatif bagi perusahaan.

2) Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

a) Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

- b) Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
- c) Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang direncanakan/standar waktu.

3. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:46), “definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel”. Dalam penelitian ini definisi operasionalnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Insentif (X)	a. Insentif materiil (X ₁)	1. Uang	a) Bonus b) Pensiun/Pesangon
		2. Jaminan Sosial	a) Jaminan kesehatan b) Tunjangan hari raya c) Rekreasi/liburan
Insentif nonmateriil (X ₂)	b. Insentif nonmateriil (X ₂)	1. Penghargaan	a) Kenaikan pangkat/jabatan (promosi) b) Tanda jasa/medali c) Pujian d) Ucapan terima kasih
		2. Keadaan Pekerjaan	a) Fasilitas ruang kerja b) Fasilitas tempat ibadah
Motivasi (Y ₁)		1. Kehidupan	a) Berpakaian b) Makan/minum c) Berlindung/memiliki rumah d) Rasa aman

Sumber :
Hasibuan
(2002:201)

	<p>Motivasi Karyawan</p> <p>Sumber : Teori ERG Clayton Alderfer dalam Robbins dan Judge (2008:224)</p>	<p>2. Hubungan</p>	<p>a) Hubungan antar karyawan</p> <p>b) Hubungan antara karyawan dengan atasan</p>
		<p>3. Pertumbuhan</p>	<p>a) Kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karier</p> <p>b) Kesempatan dan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja</p> <p>c) Kesempatan dan peluang untuk memberikan kontribusi yang kreatif bagi perusahaan</p>
<p>Prestasi Kerja (Y₂)</p>	<p>Prestasi Kerja Karyawan</p> <p>Sumber : Dharma (2003:355)</p>	<p>1. Kualitas Hasil Kerja</p>	<p>a) Kualitas hasil kerja dibandingkan dengan standar</p> <p>b) Kualitas hasil kerja dibandingkan dengan sebelumnya</p>
		<p>2. Kuantitas Hasil Kerja</p>	<p>a) Jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan standar</p> <p>b) Jumlah hasil kerja dibandingkan dengan waktu sebelumnya</p>
		<p>3. Ketepatan Waktu</p>	<p>a) Ketepatan waktu memulai pekerjaan</p> <p>b) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan</p> <p>c) Jumlah waktu yang dibutuhkan sesuai standar</p>

4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2009:92), “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”.

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2009:93), “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, seperti berikut :

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

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui 2 sumber, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan-catatan dan dokumen yang dimiliki perusahaan berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, komposisi karyawan dan lain sebagainya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Menyebarkan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis secara terstruktur kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini pertanyaan atau pernyataan yang diajukan mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan insentif yang mereka dapatkan di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi dan prestasi kerja mereka.

b. Melalui Dokumentasi

Melalui dokumentasi, data dapat diperoleh dengan cara mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang

dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan dapat menunjang penelitian. Data perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, komposisi karyawan dan lain sebagainya.

3. Instrumen Penelitian

a. Kuesioner

Berupa daftar pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur berdasarkan konsep-konsep yang dioperasikan mengenai insentif, motivasi, dan prestasi kerja. Hasil jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur pengaruh antara insentif yang diterima terhadap peningkatan motivasi dan prestasi kerja responden.

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pencatatan dari dokumen-dokumen perusahaan tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sunyoto, 2009:72)”. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan

hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid.

Menurut Arikunto (2006:168), “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen”. Uji validitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

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

Menurut Sunyoto (2009:72), “uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dan total skor”. Menurut Sugiyono (2009:126), “ bila koefisien korelasi tiap butir instrumen tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid dan memiliki validitas konstruksi yang baik”.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS versi 16.00 for Windows*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto (2009:67) pengertian reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban yang diperoleh dari seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas,

dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r : reliabilitas instrumen

k : banyak butir pertanyaan

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

σ_1^2 : varian total

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya.

Koefisien reliabilitas (r) antara 0,8 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik,

koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 – 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima,

koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,6 dikatakan reliabilitas kurang baik.

3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS 16 for windows*.

a. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel Insentif

Materiil (X₁) dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

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

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X ₁	X _{1.1}	0,829	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,813	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,859	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,862	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,831	0,000	Valid
Koefisien Alpha : 0,891				Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Keterangan :

- X₁ : Insentif materiil
- X_{1.1} : Pemberian bonus
- X_{1.2} : Program pensiun/pesangon
- X_{1.3} : Program jaminan kesehatan
- X_{1.4} : Tunjangan hari raya
- X_{1.5} : Rekreasi/liburan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Insentif Materiil (X₁) mempunyai tingkat probabilitas 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil sebesar 0,891 yang berarti reliabilitas keseluruhan item dikategorikan baik.

- b. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel insentif nonmateriil (X₂) dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item Variabel Insentif Nonmateriil (X₂)

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X ₂	X _{2.1}	0,858	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,707	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,663	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,680	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,564	0,000	Valid
Koefisien Alpha : 0,737				Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Keterangan :

X₂ : Insentif nonmateriil

X_{2.1} : Kenaikan pangkat/jabatan (promosi)

X_{2.2} : Pemberiaan tanda jasa/medali

X_{2.3} : Pemberian pujian dan ucapan terima kasih

X_{2.4} : Fasilitas ruang kerja

X_{2.5} : Fasilitas tempat ibadah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Insentif Nonmateriil (X₂) mempunyai tingkat probabilitas 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil sebesar 0,737 yang berarti reliabilitas keseluruhan item dinyatakan diterima.

c. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel motivasi karyawan (Y₁) dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item Variabel Motivasi Karyawan (Y₁)

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
Y ₁	Y _{1.1}	0,855	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,868	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,737	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,629	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,629	0,000	Valid
	Y _{1.6}	0,837	0,000	Valid
	Y _{1.7}	0,874	0,000	Valid
	Y _{1.8}	0,821	0,000	Valid
Koefisien Alpha : 0,908				Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Keterangan :

Y₁ : Motivasi karyawan

Y_{1.1} : Kesesuaian besarnya gaji dengan kebutuhan hidup

Y_{1.2} : Kesesuaian besarnya bonus dengan kebutuhan hidup

Y_{1.3} : Kebutuhan rasa aman

Y_{1.4} : Hubungan antar karyawan

Y_{1.5} : Hubungan antara karyawan dengan atasan

Y_{1.6} : Kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karier

Y_{1.7} : Kesempatan dan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja

Y_{1.8} : Kesempatan dan peluang untuk memberikan kontribusi yang kreatif bagi perusahaan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Motivasi Karyawan (Y₁)

mempunyai tingkat probabilitas 0,000 di mana nilai tersebut lebih

kecil dari 0,05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid,

dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil

sebesar 0,908 yang berarti reliabilitas keseluruhan item dikategorikan

baik.

d. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas item variabel prestasi kerja karyawan (Y_2) dapat dilihat pada tabel 6 berikut

Tabel 6
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Item Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Kelompok	Nomor Item	Validitas		Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
Y_2	$Y_{2.1}$	0,825	0,000	Valid
	$Y_{2.2}$	0,752	0,000	Valid
	$Y_{2.3}$	0,912	0,000	Valid
	$Y_{2.4}$	0,803	0,000	Valid
	$Y_{2.5}$	0,775	0,000	Valid
	$Y_{2.6}$	0,875	0,000	Valid
	$Y_{2.7}$	0,840	0,000	Valid
Koefisien Alpha : 0,921				Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Keterangan :

Y_2 : Prestasi kerja karyawan

$Y_{2.1}$: Kualitas hasil kerja dibandingkan dengan standar

$Y_{2.2}$: Kualitas hasil kerja dibandingkan dengan sebelumnya

$Y_{2.3}$: Jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan standar

$Y_{2.4}$: Jumlah hasil kerja dibanding waktu sebelumnya

$Y_{2.5}$: Ketepatan waktu memulai pekerjaan

$Y_{2.6}$: Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

$Y_{2.7}$: Jumlah waktu yang dibutuhkan sesuai standar

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) mempunyai tingkat probabilitas 0,000 di mana nilai tersebut lebih

kecil dari 0,05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid, dan hasil perhitungan reliabilitas Alpha Cronbach diperoleh hasil sebesar 0,921 yang berarti reliabilitas keseluruhan item dikategorikan baik.

G. Teknik Analisis Data

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

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2009:147), “analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum”. Dalam penelitian ini, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel insentif materiil, insentif nonmateriil, motivasi dan prestasi kerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya mengolah data kemudian mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian ini adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun persentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

“Dikatakan analisis regresi linier berganda jika pengukuran antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas (Sunnyoto, 2009:9)”. Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang ada atau diduga atau pertautannya dengan variabel terikat tersebut

bersifat konstan atau tetap. Analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y_1 : motivasi karyawan

Y_2 : prestasi kerja karyawan

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1 : insentif materiil

X_2 : insentif non materiil

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS 16.00 for Windows*.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas

Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) secara bersama-

sama terhadap variabel terikat yaitu motivasi dan prestasi kerja

karyawan. Rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

F : F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel

R^2 : determinasi

k : jumlah variabel bebas

n : banyaknya subyek penelitian

Untuk dapat menolak H_0 dan menerima H_1 , pengujian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas F hitung. Jika $p \leq 0.05$, maka

H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (insentif materiil dan insentif nonmateriil) terhadap variabel terikat (motivasi dan prestasi kerja karyawan) secara parsial/sendiri-sendiri.

Uji t ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang saling berpengaruh diantara variabel yang lain. Rumus yang digunakan untuk uji parsial menurut Rangkuti (2002:155) adalah :

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

Keterangan :

b_i : koefisien regresi ke-i

Sb_i : standar error dari koefisien

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. Jamsostek (Persero)

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara. Untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, Indonesia mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT. Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), dan dengan diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja, secara kronologis proses lahirnya Asuransi Sosial Tenaga Kerja semakin transparan.

Setelah mengalami perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977

diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK, dan Peraturan Pemerintah (PP) No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang (UU) No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 dengan perubahan pada Pasal 34 ayat 2, dimana Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) telah mengesahkan Amandemen tersebut, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan

rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perseroan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Dengan penyelenggaraan yang makin maju, program Jamsostek tidak hanya bermanfaat kepada pekerja dan pengusaha tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

2. Lokasi PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang

Lokasi PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang terletak di Jl. Dr. Sutomo No.01 Malang.

3. Visi dan Misi PT. Jamsostek (Persero)

a. Visi

Menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

b. Misi

Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi :

1) Tenaga Kerja : Memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga.

2) Pengusaha : Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas.

3) Negara : Berperan serta dalam pembangunan.

4. Tujuan Berdirinya PT. Jamsostek (Persero)

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

Adapun tujuan dari PT. Jamsostek (Persero) adalah sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan program jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia
- b. Memberikan perlindungan sosial ekonomi bagi masyarakat di Indonesia
- c. Memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial
- d. Meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

5. Filosofi, Motto, dan Nilai PT. Jamsostek (Persero)

a. Filosofi Jamsostek

- 1) Jamsostek dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi risiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan dari belas kasihan orang lain.
- 2) Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program Jamsostek dilakukan secara gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

b. Motto Perusahaan

Motto PT. Jamsostek (Persero) adalah Pelindung Pekerja, Mitra Pengusaha.

c. Nilai-Nilai Perusahaan

- 1) Iman : Taqwa, berpikir positif, tanggung jawab, pelayanan tulus ikhlas.
- 2) Profesional : Berprestasi, bermental unggul, proaktif dan bersikap positif terhadap perubahan dan pembaharuan.
- 3) Teladan : Berpandangan jauh kedepan, penghargaan dan pembimbingan (reward & encouragement), pemberdayaan.
- 4) Integritas : Berani, komitmen, keterbukaan.

5) Kerjasama : Kebersamaan, menghargai pendapat, menghargai orang lain.

6. Kegiatan Usaha dan Produk Perusahaan

PT. Jamsostek (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa, khususnya jasa asuransi tenaga kerja, yang memberikan jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Program Jaminan Sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis. Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial ini menggunakan mekanisme Asuransi Sosial.

Adapun program-program jaminan yang dimiliki oleh PT. Jamsostek (Persero) antara lain :

a. Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau

hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua.

Program Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.

Adapun iuran biaya yang harus dibayarkan untuk mengikuti Program Jaminan Hari Tua yaitu sebesar 3,7% ditanggung perusahaan, sedangkan sebesar 2 % ditanggung Tenaga Kerja.

Kemanfaatan Jaminan Hari Tua adalah sebesar akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. Jaminan Hari Tua akan dikembalikan/dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga kerja :

- mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap;
- mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 tahun dengan masa tunggu 1 bulan; atau
- pergi keluar negeri tidak kembali lagi, atau menjadi PNS/POLRI/ABRI.

b. Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) diberikan melalui Pelayanan Pemeriksaan Penunjang (PPK). Adapun prosedur Pelayanan Pemeriksaan Penunjang antara lain :

- 1) Pasien yang memerlukan pemeriksaan penunjang diagnostik, membawa perintah pemeriksaan dari PPK I atau dokter

spesialis disertai dengan fotocopy Kartu Pemeliharaan Kesehatan (KPK) ke bagian penunjang diagnostik tujuan

2) Pembuatan jaminan persetujuan pemeriksaan penunjang diagnostik

diperlukan untuk beberapa penunjang diagnostik tertentu, antara lain untuk pemeriksaan penunjang diagnostik CT Scan, echocardiografi, endoscopy, radiologi disertai zat kontras, treadmill, dan USG.

3) Poli penunjang diagnostik tujuan melakukan pemeriksaan sesuai permintaan dokter spesialis.

4) Pasien akan menandatangani Formulir Bukti Pemeriksaan dan Tindakan setelah selesai pemeriksaan.

5) Hasil pemeriksaan penunjang disampaikan kembali ke PPK I atau ke dokter spesialis.

c. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti kematian atau

cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka

diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan

keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha

sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran

jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24 % - 1,74 % sesuai kelompok jenis usaha.

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Adapun perincian besarnya kompensasi yang diberikan adalah sebagai berikut :

1) Biaya Transport (maksimum)

- Darat/sungai/danau Rp 750.000,00
- Laut Rp 1.000.000,00
- Udara Rp 2.000.000,00

2) Tidak mampu bekerja sementara

- Empat (4) bulan pertama, 100% x upah sebulan
- Empat (4) bulan kedua, 75% x upah sebulan
- Seterusnya 50% x upah sebulan

3) Biaya Pengobatan/Perawatan

Untuk pengobatan/perawatan Rp 20.000.000,00 (maksimum) dan pergantian gigi tiruan Rp. 2.000.000,00 (maksimum).

4) Santunan Cacat

- Sebagian-tetap : % tabel x 80 bulan upah
- Total-tetap:
 - Sekaligus : 70% x 80 bulan upah
 - Berkala (24 bulan) : Rp 200.000,00 per bulan*

- Kurang fungsi : % kurang fungsi x % tabel x 80 bulan upah

5) Santunan Kematian

- Sekaligus 60% x 80 bulan upah.
- Berkala (24 bulan) Rp. 200.000,00 per bulan (sesuai dengan PP Nomor 84 tahun 2010)
- Biaya pemakaman Rp 2.000.000,00 (sesuai dengan PP Nomor 84 tahun 2010)

6) Biaya Rehabilitasi diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah dan ditambah 40% dari harga tersebut, serta biaya rehabilitasi medik maksimum sebesar Rp 2.000.000,00.

7) Penyakit akibat kerja, besarnya santunan dan biaya pengobatan/biaya perawatan sama dengan poin ke-2 dan ke-3.

Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan. Besarnya biaya iuran yang harus dikeluarkan berdasarkan kelompok jenis usaha untuk mengikuti Program Jaminan Kecelakaan

Kerja antara lain :

- Kelompok I: 0.24 % dari upah sebulan;
- Kelompok II: 0.54 % dari upah sebulan;
- Kelompok III: 0.89 % dari upah sebulan;
- Kelompok IV: 1.27 % dari upah sebulan;
- Kelompok V: 1.74 % dari upah sebulan.

Tata Cara Pengajuan Program Jaminan Kecelakaan Kerja antara lain :

1) Apabila terjadi kecelakaan kerja pengusaha wajib mengisi form jamsostek 3 (laporan kecelakaan tahap I) dan mengirimkan kepada PT. Jamsostek (Persero) tidak lebih dari 2 x 24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan.

2) Setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh/meninggal dunia oleh dokter yang merawat, pengusaha wajib mengisi form 3a (laporan kecelakaan tahap II) dan dikirim kepada PT Jamsostek (persero) tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak tenaga kerja dinyatakan sembuh/meninggal. Selanjutnya PT Jamsostek (Persero) akan menghitung dan membayar santunan dan ganti rugi kecelakaan kerja yang menjadi hak tenaga kerja/ahli waris.

3) Form Jamsostek 3a berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran jaminan disertai bukti-bukti:

- fotokopi Kartu Peserta Jamsostek (KPJ);
- Surat Keterangan dokter yang merawat dalam bentuk form Jamsostek 3b atau 3c; dan
- kuitansi biaya pengobatan dan perawatan serta kwitansi pengangkutan.

d. Program Jaminan Kematian (JK)

Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja.

Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran Program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp 21.000.000,00 terdiri dari : Rp 14.200.000,00 santunan kematian dan Rp 2.000.000,00 biaya pemakaman dan santunan berkala.

Program ini memberikan manfaat kepada keluarga tenaga kerja seperti :

- santunan kematian : Rp 14.200.000,00 ;
- biaya pemakaman : Rp 2.000.000,00 ;
- santunan berkala : Rp 200.000,00 / bulan (selama 24 bulan), sesuai dengan PP Nomor 76 Tahun 2007.

Adapun tata cara pengajuan Jaminan Kematian yaitu pengusaha/keluarga dari tenaga kerja yang meninggal dunia harus mengisi dan mengirim form 4 Jamsostek kepada PT.Jamsostek (Persero) disertai bukti-bukti :

- Kartu Peserta Jamsostek (KPJ) asli milik tenaga kerja yang bersangkutan;
- Surat Keterangan Kematian dari rumah sakit/kepolisian/kelurahan;
- Fotokopi KTP/SIM dan Kartu Keluarga tenaga kerja bersangkutan yang masih berlaku;
- Identitas ahli waris (fotokopi KTP/SIM dan Kartu Keluarga);

- Surat Keterangan Ahli Waris dari Lurah/Kepala Desa setempat;
dan

- Surat Kuasa bermaterai dan fotokopi KTP yang diberi kuasa
(apabila pengambilan JK ini dikuasakan).

PT. Jamsostek (Persero) hanya akan membayar jaminan kepada yang berhak.

**e. Program Jaminan bagi Tenaga Kerja di luar Hubungan Kerja
(TK LHK)/Sektor Informal**

Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan di Luar Hubungan Kerja (LHK) adalah orang yang berusaha sendiri yang pada umumnya bekerja pada usaha-usaha ekonomi informal. Tujuan dari program ini antara lain :

- memberikan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja pada saat tenaga kerja tersebut kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya risiko-risiko antara lain kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia; dan
- memperluas cakupan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993, jenis program yang diberikan antara lain:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), terdiri dari biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, biaya perawatan

medis, biaya rehabilitasi, penggantian upah Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), santunan cacat tetap sebagian, santunan cacat total tetap, santunan kematian (sesuai label), biaya pemakaman, santunan berkala bagi yang meninggal dunia dan cacat total tetap. Iuran dibayarkan sebesar 1%.

2) Jaminan Kematian (JK), terdiri dari biaya pemakaman dan santunan berkala. Iuran dibayarkan sebesar 2% (minimal).

3) Jaminan Hari Tua (JHT), terdiri dari keseluruhan iuran yang telah disetor, beserta hasil pengembangannya. Iuran yang dibayarkan sebesar 0,3%.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), terdiri dari rawat jalan tingkat pertama meliputi: pemeriksaan dan pengobatan dokter umum dan dokter gigi, pemeriksaan diberikan dalam bentuk tindakan medis sederhana; rawat inap; pertolongan persalinan; penunjang diagnostik berupa pemeriksaan laboratorium, radiologi, EEG dsb; pelayanan khusus berupa penggantian biaya prothese, orthose dan kacamata; dan pelayanan gawat darurat. Iuran yang dibayarkan sebesar 6% bagi yang sudah berkeluarga dan 3% bagi yang belum berkeluarga (lajang).

Iuran TK, LHK, ditetapkan berdasarkan nilai nominal tertentu berdasarkan upah sekarang-kurangannya setara dengan Upah Minimum Provinsi/Kabupaten/Kota.

Persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi peserta Program

Jaminan bagi Tenaga Kerja di luar Hubungan Kerja (LHK)/Sektor

Informal antara lain :

- sukarela;
- usia maksimal 55 tahun;
- dapat mengikuti program Jamsostek secara bertahap dengan memilih program sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan peserta; dan

- dapat mendaftar sendiri langsung ke PT Jamsostek (Persero) atau mendaftar melalui wadah/kelompok yang telah melakukan Ikatan Kerjasama (IKS) dengan PT Jamsostek (Persero).

Cara Pembayaran Program TK LHK dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain :

- setiap bulan atau setiap tiga bulan dibayar di depan;
- dibayarkan langsung oleh peserta sendiri atau melalui Penanggungjawab Wadah/Kelompok secara lunas;
- pembayaran iuran melalui Wadah/Kelompok dibayarkan pada tanggal 10 bulan berjalan disetorkan ke Wadah/Kelompok, dan tanggal 13 bulan berjalan Wadah/Kelompok setor ke PT.Jamsostek (Persero);
- pembayaran iuran secara langsung oleh Peserta baik secara bulanan maupun secara tiga bulanan dan disetor paling lambat tanggal 15 bulan berjalan;

- dalam hal peserta menunggak iuran, masih diberikan *grace periode* selama 1 (satu) bulan untuk mendapatkan hak jaminan program yang diikuti; dan
- peserta yang telah kehilangan hak jaminan dapat memperoleh haknya kembali jika peserta kembali membayar iuran termasuk satu bulan iuran yang tertunggak dalam masa *grace periode*.

f. Program Jaminan bagi Sektor Jasa Konstruksi

Program Jaminan bagi Sektor Jasa Konstruksi adalah Program Jaminan Sosial bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu pada sektor jasa konstruksi yang diatur melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-196/MEN/1999 Tanggal 29 September 1999. Setiap Kontraktor Induk maupun Sub Kontraktor yang melaksanakan proyek jasa konstruksi dan pekerjaan borongan lainnya wajib mempertanggungungkan semua tenaga kerja (borongan/harian lepas dan musiman) yang bekerja pada proyek tersebut ke dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

Adapun proyek - proyek tersebut meliputi :

- proyek-proyek APBD;
- proyek-proyek atas nama Dana Internasional;
- proyek-proyek APBN;
- proyek-proyek swasta; dll

Cara Menjadi Peserta Program Jaminan bagi Sektor Jasa

Konstruksi antara lain :

- Pemborong bangunan (kontraktor) mengisi Formulir pendaftaran

kepesertaan Jasa Konstruksi yang bisa diambil pada kantor

Jamsostek setempat sekurang - kurangnya 1 (satu) minggu sebelum

memulai pekerjaan.

- Formulir-formulir tersebut harus dilampiri dengan Surat Perintah

Kerja (SPK) atau Surat Perjanjian Pemborong (SPP).

Uraian Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian ditanggung

sepenuhnya oleh kontraktor dan besarnya ditetapkan sebagai

berikut:

1) Pekerjaan Konstruksi Rp 0-Rp100.000.000,00 sebesar 0,24% dari nilai kontrak kerja konstruksi.

2) Pekerjaan Konstruksi antara Rp 100.000.000,00- Rp 500.000.000,00 sebesar penetapan nomor 1 ditambah 0,19% dari selisih nilai, yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp 100.000.000,00.

3) Pekerjaan Konstruksi antara Rp 500.000.000,00- Rp 1.000.000.000,00 sebesar penetapan nomor 2 ditambah 0,15% dari selisih nilai, yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp 500.000.000,00.

4) Pekerjaan Konstruksi antara Rp 1.000.000.000,00- Rp 5.000.000.000,00 sebesar penetapan nomor 3 ditambah 0,12%

dari selisih nilai, yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp 1.000.000.000,00.

5) Pekerjaan Konstruksi diatas Rp 5.000.000.000,00 sebesar penetapan angka nomor 4 ditambah 0,10% dari selisih nilai, yakni dari nilai Kontrak Kerja Konstruksi dikurangi Rp 5.000.000.000,00.

Nilai Kontrak Kerja Konstruksi yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan iuran tidak termasuk Pajak Pertambahan Nilai (PPN) sebesar 10%.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, mengatur kepesertaan maupun upah sebagai dasar penetapan iuran, sebagai berikut :

1) Bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu yang bekerja kurang dari 3 bulan wajib diikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, lebih dari 3 bulan wajib diikutsertakan untuk seluruh program jaminan sosial tenaga kerja.

2) Untuk tenaga kerja harian lepas dalam menetapkan upah sebulan adalah upah sehari dikalikan jumlah hari kerja dalam 1 bulan kalender. Apabila upah dibayar secara bulanan untuk menghitung upah sehari bagi yang bekerja 6 hari dalam 1 minggu adalah upah

sebulan dibagi 25, sedangkan yang bekerja 5 hari dalam 1 minggu adalah upah satu bulan dibagi 21.

3) Untuk tenaga kerja borongan yang bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan penetapan upah sebulan adalah 1 (satu) hari dikalikan jumlah hari kerja dalam 1 bulan. Bagi yang bekerja lebih dari 3 bulan, upah sebulan dihitung dari upah rata - rata 3 bulan terakhir. Jika pekerjaan tergantung cuaca, upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 bulan terakhir.

4) Untuk tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, penetapan upah sebulan adalah sebesar upah sebulan yang tercantum dalam perjanjian kerja.

7. Jumlah Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang

PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang memiliki karyawan sebanyak 35 orang yang terdiri dari karyawan tetap berjumlah 28 orang dan karyawan tidak tetap yaitu tenaga outsourcing berjumlah 7 orang. Untuk lebih jelasnya rincian jumlah karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7
Rincian Jumlah Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang
Malang
Berdasarkan Status, Jenis Kelamin, dan Tingkat Pendidikan

No	Status Karyawan	Tingkat Pendidikan					Jenis Kelamin		Jumlah (orang)
		SD	SMP	SMA	Dip	Sarjana	L	P	
1	Karyawan Tetap	0	0	7	4	17	15	13	28
2	Karyawan Tidak Tetap (Karyawan Outsourcing)	0	0	4	1	2	5	2	7
	Jumlah	0	0	11	5	19	20	15	35

Sumber : Data Primer diolah, 2013

8. Jam dan Hari Kerja

PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang menerapkan lima hari kerja kepada karyawannya. Rincian jam dan hari kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

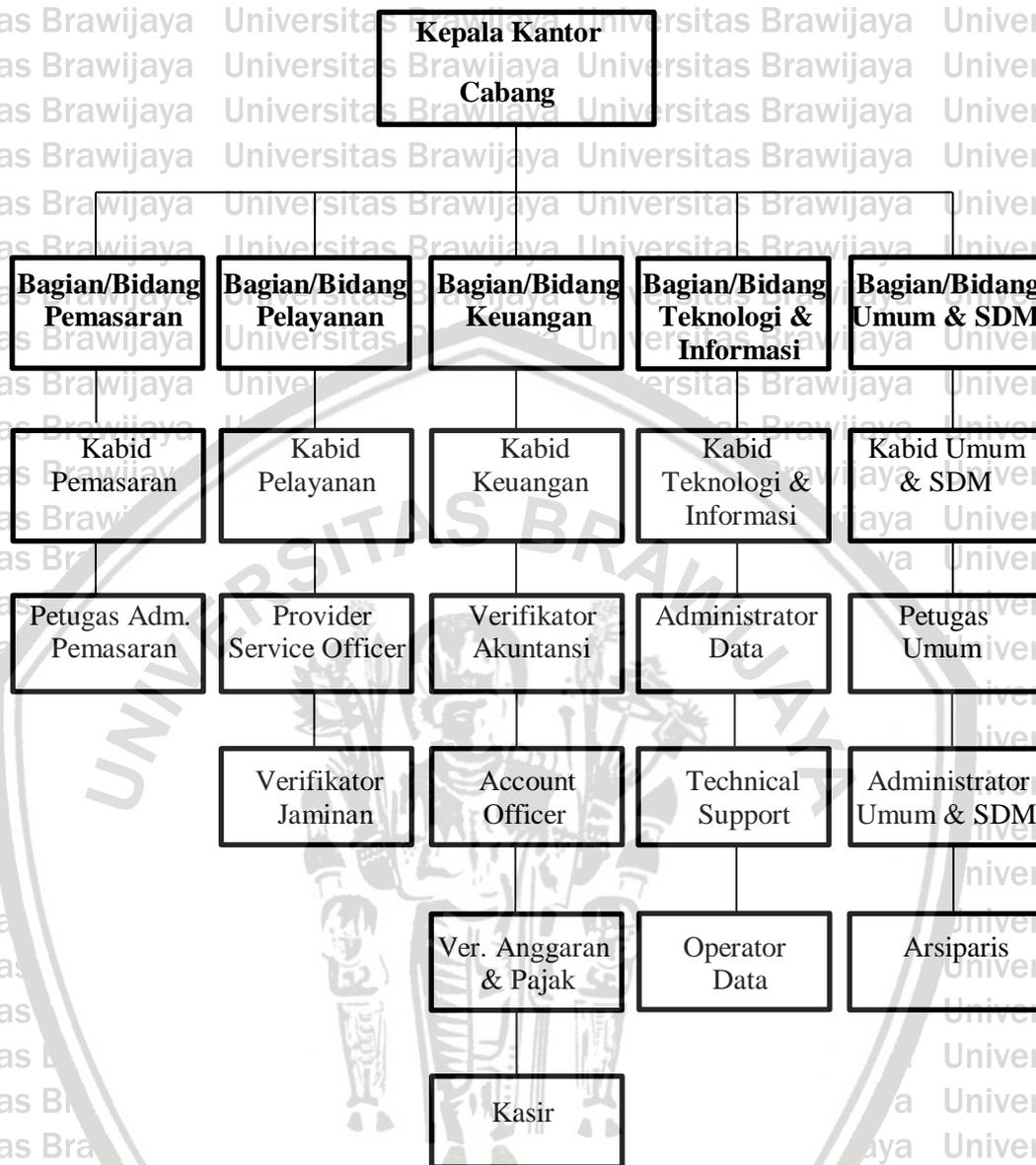
Tabel 8
Jam dan Hari Kerja Karyawan

Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin – Kamis	07.30 – 16.30	12.00 – 13.00
Jumat	07.30 – 16.30	11.30 – 13.30

Sumber : PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang, 2013

9. Struktur Organisasi PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang

Struktur organisasi PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang dapat dilihat pada bagan berikut :



Gambar 3

Bagan Struktur Organisasi PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang

PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang menggunakan struktur organisasi lini dimana pelimpahan wewenang berlangsung secara vertikal dari pimpinan tertinggi sampai kepada unit-unit di bawahnya, sehingga tercipta satu kesatuan perintah dan satu kesatuan komando. Adapun tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

a. Kepala Kantor Cabang :

- 1) Menjaga citra atau nama baik PT. Jamsostek (Persero) baik kepada pihak intern maupun ekstern
- 2) Mengawasi dan mengevaluasi semua kebijakan dan kegiatan perusahaan (kantor cabang) yang meliputi kebijakan pemasaran, keuangan, administrasi, sumber daya manusia, dll.
- 3) Bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan operasional di kantor cabang PT. Jamsostek (Persero) yang dipimpinnya

b. Bagian/Bidang Pemasaran :

1) Kepala Bidang Pemasaran :

- a) Menentukan strategi pemasaran yang efektif dan efisien dengan memperhatikan sumber daya perusahaan.

- b) Menjalin hubungan dengan pelanggan khususnya dalam hal penanganan komplain, pengukuran kepuasan pelanggan

- c) Menciptakan kenyamanan kerja karyawan perusahaan dengan mengoptimalkan fungsi kerja di bagian pemasaran.

d) Menjalin hubungan, koordinasi dan kerja sama yang baik di dalam intern bagian Marketing maupun dengan Bagian lain terkait dengan kelancaran proses kerja di Bagian Marketing.

e) Bertanggung jawab terhadap ketertiban, kelancaran, dan keakuratan data administrasi pemasaran.

2) Petugas Administrasi Pemasaran :

a) Memperkenalkan perusahaan kepada masyarakat, melalui produk yang dibuat oleh perusahaan tersebut.

b) Menghasilkan pemasukan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan, yaitu produk asuransi.

c) Menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjadi jembatan antara perusahaan dan lingkungan eksternal.

d) Menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk mendukung peningkatan kualitas dan penjualan produk.

c. Bagian/Bidang Pelayanan :

1) Kepala Bidang Pelayanan :

Mengawasi dan bertanggung jawab atas pengelolaan kegiatan pelayanan program-program jaminan sosial tenaga kerja yang ada di PT. Jamsostek (Persero) dan pengendalian mutu pelayanan di PT. Jamsostek (Persero).

2) Provider Service Officer :

Membantu dan memberikan pelayanan kepada peserta Jamsostek.

3) Verifikator Jaminan :

Melakukan verifikasi semua program jaminan yang diberikan kepada peserta Jamsostek.

d. Bagian/Bidang Keuangan :

1) Kepala Bidang Keuangan :

- a) Mengkoordinasikan pengendalian kegiatan manajemen akuntansi, keuangan, dan Sistem Informasi Akuntansi
- b) Melakukan analisis terhadap laporan keuangan dan laporan akuntansi manajemen perusahaan
- c) Melaksanakan pengendalian dan pengawasan bidang keuangan sesuai dengan target yang ditentukan
- d) Mengkoordinasikan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP)
- e) Mengusulkan sistem dan prosedur akuntansi dan keuangan yang memadai untuk pengembangan sistem informasi akuntansi dan keuangan
- f) Mengevaluasi dan menyampaikan laporan keuangan (neraca, laporan laba/rugi, laporan arus kas) yang auditable secara berkala beserta perinciannya (bulanan, triwulan maupun akhir tahun) sesuai dengan kebijakan akuntansi kepada kepala kantor.

2) Verifikator Akuntansi :

Melakukan kegiatan pemeriksaan, penelitian setiap penerimaan, pengeluaran dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan perusahaan.

3) Account Officer :

Melaksanakan transaksi keuangan sehari-hari dan sekaligus membuat laporan keuangannya.

4) Verifikator Anggaran dan Pajak :

Melaksanakan penyusunan laporan kegiatan kantor cabang baik setiap triwulan, semester, maupun tahunan dan melaksanakan penyusunan program anggaran dan pembayaran pajak perusahaan.

5) Kasir :

Secara umum tugas kasir adalah melaksanakan pembayaran dan penerimaan uang tunai dari penerima jaminan.

a. Bagian/Bidang Teknologi dan Informasi :

1) Kepala Bidang Teknologi dan Informasi :

a) Mengawasi pelaksanaan kegiatan teknis operasional komputer, pemeliharaan *basis data*, *back up data*, *transfer data*, dan *recovery data* perangkat lunak, perangkat keras, dan jaringan komputer di lingkungan PT. Jamsostek (Persero)

b) Menyiapkan rencana dan program kerja bidang teknologi dan informasi, sebagai pedoman pelaksanaan tugas

c) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan

d) Membina dan mengawasi bagian teknologi dan informasi dalam rangka pelaksanaan tugas

e) Memantau, mengendalikan, mengevaluasi, dan menilai pelaksanaan tugas bagian teknologi dan informasi.

2) Administrator Data :

Bertanggung jawab atas hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan data perusahaan seperti perencanaan data, desain data, implementasi data, dan pengoperasian data.

3) Technical Support :

Bertanggung jawab atas pemeliharaan sistem teknologi dan informasi yang ada di perusahaan dan bertugas untuk memperbaiki apabila ada kerusakan.

4) Operator Data :

Secara umum operator data bertugas untuk memberikan informasi kepada seluruh peserta Jamsostek.

b. Bagian/Bidang Umum dan Sumber Daya Manusia (SDM) :

1) Kepala Bidang Umum dan Sumber Daya Manusia (SDM) :

Mengawasi dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan yang berhubungan pengurusan surat masuk, surat keluar, tata usaha kepegawaian dan segala urusan umum.

2) Petugas Umum :

Melaksanakan pengurusan perjalanan dinas, kebersihan kantor, pengamanan kantor, dan urusan-urusan umum lainnya.

3) Administrator Umum dan Sumber Daya Manusia (SDM):

a) Melaksanakan pengurusan surat masuk PT. Jamsostek (Persero)

b) Melaksanakan pengurusan surat keluar dari PT. Jamsostek (Persero)

c) Membimbing pelaksanaan tugas tata usaha kepegawaian.

4) Arsiparis :

a) Melaksanakan pemrosesan berkas/arsip umum

b) Melaksanakan penyusutan arsip yang tidak mempunyai nilai guna atau telah memenuhi jadwal retensi arsip.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang dengan sampel sebanyak 35 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi,

(1) jenis kelamin responden, (2) usia responden, (3) tingkat pendidikan responden, (4) masa kerja responden. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini :

Tabel 9
Distribusi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	20	57,14
2	Perempuan	15	42,86
	Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan pada tabel 9 dapat dilihat melalui jumlahnya bahwa mayoritas responden berjenis laki-laki yaitu 20 orang (57,14 %) dan sisanya, yaitu sejumlah 15 orang (42,86 %) berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh gambaran responden menurut umurnya, seperti tampak pada tabel 10 berikut :

Tabel 10
Distribusi Usia Responden

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	21-30	13	37,14
2	31-40	10	28,58
3	41-50	6	17,14
4	> 50	6	17,14
	Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada usia 21-30 tahun yaitu sebesar 13 orang (37,14 %).

Selanjutnya sebanyak 10 orang (28,58%) berusia 31-40 tahun, dan 6 orang (17,14 %) berada pada usia 41-50 tahun. Sisanya sebanyak 6 orang (17,14 %)

berusia > 50 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang berada pada usia yang matang dan produktif.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Gambaran responden pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang

Malang menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

Tabel 11
Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA	11	31,42
4	Diploma	5	14,29
5	Sarjana	19	54,29
	Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan data pada tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa responden sebagian besar berpendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 19 orang (54,29 %). Selanjutnya sebanyak 11 orang (31,42 %) berpendidikan terakhir SMA, sisanya sebanyak 5 orang (14,29 %) berpendidikan terakhir Diploma, dan tidak ditemukan responden yang berpendidikan terakhir SD dan SMP.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang berpendidikan terakhir Sarjana.

4. Masa Kerja Responden

Gambaran responden pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang

Malang menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel 12 berikut :

Tabel 12
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	1-10	24	68,57
2	11-20	5	14,29
3	21-30	5	14,29
4	> 30	1	2,85
	Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja < 10 tahun, yaitu dengan ditunjukkan jumlah responden sebesar 24 orang (68,57 %). Selanjutnya sebanyak 5 orang (14,29 %) memiliki masa kerja 11-20 tahun, sebanyak 5 orang (14,29 %) memiliki masa kerja 21-30 tahun, dan sisanya sebanyak 1 orang (2,85) memiliki masa kerja > 30 tahun.

C. Analisis dan Interpretasi

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel insentif materiil (X_1), variabel insentif non materiil (X_2), variabel motivasi karyawan (X_1) dan variabel prestasi kerja (Y_2), secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Materiil (X_1)

Terdapat 5 pertanyaan mengenai variabel insentif materiil (X_1) yang diajukan kepada responden. Dari pertanyaan tersebut jawaban diperoleh seperti pada tabel 13 berikut :

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Materiil (X_1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pemberian bonus	0	0	0	0	4	11,4	17	48,6	14	40	4,29
2	Program pensiun/ pesangon	0	0	3	8,6	7	20	17	48,6	8	22,9	3,86
3	Program jaminan kesehatan	0	0	3	8,6	9	25,7	19	54,3	4	11,4	3,69
4	Tunjangan hari raya	0	0	4	11,4	7	20	17	48,6	7	20	3,77
5	Rekreasi/ Liburan	0	0	4	11,4	5	14,3	20	57,1	6	17,1	3,8
Rata-rata Variabel Insentif Materiil (X_1)											3,83	

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Dari tabel 13 dapat diperoleh penjelasan mengenai distribusi frekuensi dari masing-masing item variabel Insentif Materiil (X_1) sebagai berikut : pada item pemberian bonus, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 17 responden (48,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 responden (40%) menyatakan sangat setuju. Item ini

memiliki *mean* sebesar 4,29. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa bonus yang diterima mampu meningkatkan motivasi dan prestasi kerja mereka.

Pada item program pensiun/pesangon, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (20%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 17 responden (48,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 8 responden (22,9%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,86. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa uang pensiun/pesangon yang diberikan perusahaan besarnya sesuai untuk kehidupan hari tua mereka.

Pada item program jaminan kesehatan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden (25,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 19 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,69. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa besarnya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Pada item tunjangan hari raya, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (4,5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 7 responden (20%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 17 responden (48,6%) menyatakan setuju, dan

sebanyak 7 responden (20%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,77. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa besarnya tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Pada item rekreasi/liburan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 20 responden (57,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 6 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,8. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa perusahaan sudah memberikan kesempatan rekreasi/liburan kepada karyawannya.

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif dapat disimpulkan mayoritas responden cenderung setuju bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) telah diberikan dengan baik oleh perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 3,83.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Nonmateriil (X_2)

Terdapat 5 item pertanyaan mengenai variabel Insentif Nonmateriil (X_2) yang diajukan kepada responden. Dari pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti pada tabel 14 berikut :

Tabel 14

Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Nonmateriiil (X₂)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Program promosi	0	0	2	5,7	3	8,6	26	74,3	4	11,4	3,91
2	Pemberian tanda jasa/ Medali	0	0	1	2,9	6	17,1	27	77,1	1	2,9	3,8
3	Pemberian pujian dan ucapan terima kasih	0	0	0	0	5	14,3	29	82,9	1	2,9	3,89
4	Fasilitas ruang kerja	0	0	1	2,9	3	8,6	31	88,6	0	0	3,86
5	Fasilitas tempat ibadah	0	0	1	2,9	0	0	32	91,4	2	5,7	4
Rata-rata Variabel Insentif Nonmateriiil (X₂)											3,89	

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Dari tabel 14 dapat diperoleh penjelasan mengenai distribusi frekuensi dari masing-masing item variabel Insentif Nonmateriiil (X₂) sebagai berikut : pada item program promosi, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 responden (74,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan mayoritas

responden setuju bahwa perusahaan sudah mengadakan program promosi atau kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

Pada item pemberian tanda jasa/ medali, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (17,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 27 responden (77,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,8. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa perusahaan sudah memberikan piagam penghargaan atau medali bagi karyawan yang berprestasi.

Pada item pemberian pujian dan ucapan terima kasih sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 29 responden (82,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,89. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa pimpinan akan memberikan pujian atau ucapan terima kasih kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pada item fasilitas ruang kerja, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 31 responden (88,6%) menyatakan setuju, dan

sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,86. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa fasilitas ruang kerja yang diberikan perusahaan sudah memadai.

Pada item fasilitas tempat ibadah, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 32 responden (91,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa fasilitas tempat ibadah yang diberikan perusahaan sudah memadai.

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif dapat disimpulkan mayoritas responden cenderung setuju bahwa variabel Insentif Nonmateriil (X_2) telah diberikan dengan baik oleh perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 3,89.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)

Terdapat 8 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Motivasi Karyawan (Y_1). Dari pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti pada tabel 15 berikut :

Tabel 15

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Karyawan (Y₁)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kesesuaian besarnya gaji dengan kebutuhan hidup	0	0	3	8,6	4	11,4	24	68,6	4	11,4	3,83
2	Kesesuaian besarnya bonus dengan kebutuhan hidup	0	0	4	11,4	5	14,3	21	60	5	14,3	3,77
3	Kebutuhan rasa aman	0	0	1	2,9	3	8,6	26	74,3	5	14,3	4
4	Hubungan antar karyawan	0	0	2	5,7	2	5,7	24	68,6	7	20	4,03
5	Hubungan antara karyawan dengan atasan	0	0	2	5,7	2	5,7	24	68,6	7	20	4,03
6	Kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karier	0	0	4	11,4	1	2,9	29	82,9	1	2,9	3,77
7	Kesempatan dan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	0	0	3	8,6	3	8,6	28	80	1	2,9	3,77
8	Kesempatan dan peluang untuk memberikan kontribusi yang kreatif bagi perusahaan	0	0	3	8,6	3	8,6	28	80	1	2,9	3,77
Rata-rata Variabel Motivasi Karyawan (Y₁)												3,87

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Dari tabel 15 dapat diperoleh penjelasan mengenai distribusi frekuensi dari masing-masing item variabel Motivasi Karyawan (Y_1) sebagai berikut : pada item kesesuaian besarnya gaji dengan kebutuhan hidup, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden (88,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,83. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan hidup mereka.

Pada item kesesuaian besarnya bonus dengan kebutuhan hidup, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 21 responden (60%) menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,77. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa besarnya bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan hidup mereka.

Pada item kebutuhan rasa aman sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan

ragu-ragu, sebanyak 26 responden (74,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa keamanan jiwa mereka selama bekerja terjamin dengan baik.

Pada item hubungan antar karyawan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden (68,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden (20%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa hubungan dengan atasan selalu terjalin dengan baik selama mereka bekerja.

Pada item hubungan antara karyawan dengan atasan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden (68,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 7 responden (20%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik selama mereka bekerja.

Pada item kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karier, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak

4 responden (11,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 29 responden (82,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,77. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan dan peluang kepada karyawannya untuk mengembangkan karier.

Pada item kesempatan dan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 28 responden (80%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,77. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan dan peluang kepada karyawannya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.

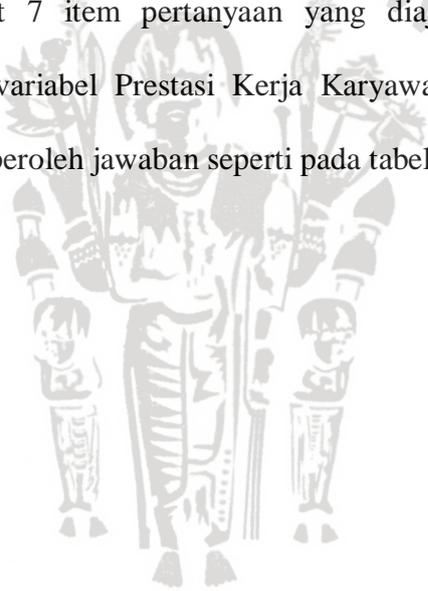
Pada item kesempatan dan peluang untuk memberikan kontribusi yang kreatif bagi perusahaan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 28 responden (80%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar

3,77. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan dan peluang kepada karyawannya untuk memberikan kontribusi kreatif bagi perusahaan.

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif dapat disimpulkan mayoritas responden cenderung setuju bahwa variabel Motivasi Karyawan (X_1) telah diberikan dengan baik oleh perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 3,87.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y_2)

Terdapat 7 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Dari pertanyaan tersebut diperoleh jawaban seperti pada tabel 16 berikut :



Tabel 16
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y₂)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kualitas hasil kerja dibandingkan dengan standar	0	0	0	0	4	11,4	30	85,7	1	2,9	3,91
2	Kualitas hasil kerja dibandingkan dengan sebelumnya	0	0	0	0	3	8,3	29	82,9	3	8,6	4
3	Jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan standar	0	0	1	2,9	4	11,4	26	74,3	4	11,4	3,94
4	Jumlah hasil kerja dibanding waktu sebelumnya	0	0	0	0	3	8,3	29	82,9	3	8,6	4
5	Ketepatan waktu memulai pekerjaan	0	0	0	0	2	5,7	28	80	5	14,3	4,09
6	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	4	11,4	27	77,1	4	11,4	4
7	Jumlah waktu yang dibutuhkan sesuai standar	0	0	1	2,9	5	14,3	28	80	1	2,9	3,83
Rata-rata Variabel Prestasi Kerja (Y₂)											3,97	

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Dari tabel 16 dapat diperoleh penjelasan mengenai distribusi frekuensi dari masing-masing item variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y₂) sebagai berikut : pada item kualitas hasil kerja dibandingkan dengan standar, sebanyak 0 responden (0,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 30 responden (85,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa kualitas hasil kerja mereka sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan .

Pada item kualitas hasil kerja dibandingkan dengan sebelumnya, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 29 responden (82,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa kualitas hasil kerja mereka meningkat dari waktu sebelumnya.

Pada item jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan standar, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 responden

(74,3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa jumlah hasil kerja mereka sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pada item jumlah hasil kerja dibanding waktu sebelumnya, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 29 responden (82,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 3 responden (8,6%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa jumlah hasil kerja mereka meningkat dibanding waktu sebelumnya.

Pada item ketepatan waktu memulai pekerjaan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 2 responden (5,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 28 responden (80%) menyatakan setuju, dan sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa ketepatan waktu mereka dalam memulai pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada item ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 0

responden (0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 27 responden (77,1%) menyatakan setuju, dan sebanyak 4 responden (11,4%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 4. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa ketepatan waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada item jumlah waktu yang dibutuhkan sesuai standar, sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 5 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 28 responden (80%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan sangat setuju. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,83. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa jumlah waktu yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif dapat disimpulkan mayoritas responden cenderung setuju bahwa variabel Pretasi kerja Karyawan (Y_2) telah diberikan dengan baik oleh perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* sebesar 3,97.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Insentif

Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriiil (X_2) terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 16.00 for windows* dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 17 berikut :

Tabel 17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriiil (X_2) terhadap Motivasi Karyawan (Y_1)

Variabel	Unstandardized Coefficient		t_{hitung}	Sig.t	Keterangan
	B	Std. Error			
Konstan	10,678	4,889	2,184	0,036	
Insentif materiil (X_1)	1,044	0,147	7,102	0,000	Signifikan
Insentif non materiil (X_2)	0,002	0,292	0,008	0,994	Tidak Signifikan
R				0,826	
R Square				0,683	
F_{hitung}				34,461	
Sig. F				0,000	
α				0,05	

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat diketahui bahwa dari variabel Insentif Nonmateriil (X_2) diperoleh Sig t sebesar 0,994 yang berarti hasil tersebut tidak signifikan, karena hasil tersebut lebih besar dari 0,05 (α). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.00 for Windows dapat dijelaskan bahwa variabel terikat adalah Motivasi Karyawan (Y_1) sedangkan variabel bebasnya adalah Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2). Model regresi linier berganda berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y_1 = 10,678 + 1,044X_1 + 0,002X_2$$

Keterangan :

Y_1 : Motivasi Karyawan

X_1 : Insentif Materiil

X_2 : Insentif Nonmateriil

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

1) Nilai konstan 10,678 ini menunjukkan jika variabel bebas yaitu

Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) diabaikan atau

diasumsikan 0 maka Y_1 adalah 10,678 artinya sebelum atau tanpa

adanya variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2)

maka variabel Motivasi Karyawan (Y_1) dalam perusahaan akan

sebesar 10,678.

2) Apabila diasumsikan bahwa variabel Insentif Nonmateriil (X_2)

adalah konstan maka setiap kenaikan variabel Insentif Materiil (X_1)

sebanyak satu satuan atau 1% maka Motivasi Karyawan (Y_1) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 1,044 atau 104,4%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan variabel Insentif Materiil (X_1) sebesar satu satuan atau 1% maka Motivasi Karyawan (Y_1) akan mengalami peningkatan sebesar 1,044 satuan atau sebesar 104,4% dengan asumsi bahwa faktor Insentif Nonmateriil (X_2) adalah konstan.

3) Apabila diasumsikan bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) adalah konstan maka setiap kenaikan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) sebanyak satu satuan atau 1% maka Motivasi Karyawan (Y_1) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,002 atau 0,2%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) sebesar satu satuan atau 1% maka Motivasi Karyawan (Y_1) akan mengalami sebesar 0,002 satuan atau sebesar 0,2% dengan asumsi bahwa faktor Insentif Materiil (X_1) adalah konstan.

4) Nilai R sebesar 0,826. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,826 antara variabel bebas yaitu variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) dengan variabel terikat yaitu variabel Motivasi Karyawan (Y_1). Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman intepretasi koefisien korelasi pada tabel 18.

Tabel 18
Pedoman Intrepetasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2006:216)

Berdasarkan Tabel 18, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,826 termasuk kategori Sangat Kuat. Yang berarti terdapat hubungan yang Sangat Kuat antara variabel bebas variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) dengan variabel terikat yaitu variabel Motivasi Karyawan (Y_1).

- 5) *R Square* menunjukkan sumbangan atau kontribusi variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Motivasi Karyawan (Y_1). Jadi dapat diketahui bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap Motivasi Karyawan (Y_1) sebesar 0,683 atau 68,3%, sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Insentif

Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 16.00 for windows* dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 19 berikut :

Tabel 19
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Variabel	Unstandardized Coefficient		t_{hitung}	Sig.t	Keterangan
	B	Std. Error			
Konstan	11,400	4,321	2,638	0,013	
Insentif materiil (X_1)	0,231	0,130	1,781	0,084	Tidak Signifikan
Insentif non materiil (X_2)	1,072	0,258	4,149	0,000	Signifikan
R				0,593	
R Square				0,352	
F_{hitung}				8,696	
Sig. F				0,001	
α				0,05	

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 19 di atas dapat diketahui bahwa dari variabel Insentif Materiil (X_1) diperoleh Sig t sebesar 0,084 yang berarti hasil tersebut tidak signifikan, karena hasil tersebut lebih besar dari 0,05

(a). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.00 for Windows dapat dijelaskan bahwa variabel terikat adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sedangkan variabel bebasnya adalah Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2). Model regresi linier berganda berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y_2 = 11,400 + 0,231X_1 + 1,072X_2$$

Keterangan :

Y_2 : Prestasi Kerja Karyawan

X_1 : Insentif Materiil

X_2 : Insentif Nonmateriil

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

1) Nilai konstan 11,400 ini menunjukkan jika variabel bebas yaitu Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka Y_2 adalah 11,400 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) maka variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) dalam perusahaan akan sebesar 11,400.

2) Apabila diasumsikan bahwa variabel Insentif Nonmateriil (X_2) adalah konstan maka setiap kenaikan variabel Insentif Materiil (X_1)

sebanyak satu satuan atau 1% maka Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,231 atau

23,1%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap

peningkatan variabel Insentif Materiil (X_1) sebesar satu satuan atau

1% maka Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) akan mengalami

peningkatan sebesar 0,231 satuan atau sebesar 23,1% dengan

asumsi bahwa faktor Insentif Nonmateriil (X_2) adalah konstan.

3) Apabila diasumsikan bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) adalah

konstan maka setiap kenaikan variabel Insentif Nonmateriil (X_2)

sebanyak satu satuan atau 1% maka Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 1,072 atau

107,2%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap

peningkatan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) sebesar satu satuan

atau 1% maka Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) akan mengalami

peningkatan sebesar 1,072 satuan atau sebesar 107,2% dengan

asumsi bahwa faktor Insentif Materiil (X_1) adalah konstan.

4) Nilai R sebesar 0,593. Dari hasil perhitungan dapat diketahui

bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,593 antara variabel

bebas yaitu variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif

Nonmateriil (X_2) dengan variabel terikat yaitu variabel Prestasi

Kerja Karyawan (Y_2). Untuk dapat memberi interpretasi terhadap

kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman intepretasi

koefisien korelasi pada tabel 20.

Tabel 20
Pedoman Intrepetasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2006:216)

Berdasarkan Tabel 20, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,593 termasuk kategori Sedang. Yang berarti bahwa terdapat hubungan yang Sedang antara variabel bebas yaitu variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) dengan variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

- 5) *R Square* menunjukkan sumbangan atau kontribusi variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Jadi dapat diketahui bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,352 atau 35,2%, sedangkan sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 16.00 for windows* dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas

terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 21 berikut :

Tabel 21
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel
Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja
Karyawan (Y_2)

Variabel	Unstandardized Coefficient		t _{hitung}	Sig.t	Keterangan
	B	Std. Error			
Konstan	13,688	4,314	3,173	0,003	
Motivasi karyawan (Y_1)	0,214	0,095	2,256	0,031	Signifikan
R			0,621		
R Square			0,386		
α			0,05		

Sumber : Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 21 di atas dapat diketahui bahwa dari variabel Motivasi Karyawan (Y_1) diperoleh Sig t sebesar 0,031 yang berarti hasil tersebut tidak signifikan, karena hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 (α). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.00 for Windows dapat dijelaskan bahwa dalam persamaan regresi ini variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sedangkan variabel bebasnya adalah Motivasi Karyawan (Y_1). Model regresi linier berganda berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y_2 = 13,688 + 0,214Y_1$$

Keterangan :

Y_2 : Prestasi Kerja Karyawan

Y_1 : Motivasi Karyawan

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

1) Nilai konstan 13,688 ini menunjukkan jika variabel bebas yaitu Motivasi Karyawan (Y_1) diabaikan atau diasumsikan 0 maka Y_2 adalah 13,688 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Motivasi Karyawan (Y_1) maka variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) dalam perusahaan akan sebesar 13,688.

2) Nilai R sebesar 0,621. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,621 antara variabel bebas yaitu variabel Motivasi Karyawan (Y_1) dengan variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman intepretasi koefisien korelasi pada tabel 22.

Tabel 22
Pedoman Intrepetasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2006:216)

Berdasarkan Tabel 22, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,621 termasuk kategori Kuat. Yang berarti bahwa terdapat

hubungan yang Kuat antara variabel Motivasi Karyawan (Y_1) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

3) R Square menunjukkan sumbangan atau kontribusi variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

Jadi dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Karyawan (Y_1) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,386 atau 38,6%, sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Parsial (t)

a. Hasil Uji Parsial (t) Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1). Pengujian hipotesis regresi secara parsial menggunakan statistik Uji t dengan $\alpha = 0,05$, dengan bantuan program SPSS 16.00 for Windows.

1) Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)

Tabel 23
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial Pengaruh
Variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap Variabel Motivasi
Karyawan (Y_1)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
Hipotesis Nol (H_0) : tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Insentif Materiil (X_1) terhadap Motivasi Karyawan (Y_1).	$t_{hitung} = 7,102$ Sig t = 0,000 $\alpha = 0,05$	H_0 ditolak H_1 diterima
Hipotesis Alternatif (H_1) : terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Insentif Materiil (X_1) terhadap Motivasi Karyawan (Y_1).		

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 23 dapat diketahui apabila variabel Insentif Materiil (X_1) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1), maka digunakan statistik Uji t. Dengan menggunakan program *SPSS versi 16.00 for Windows*, nilai t_{hitung} yang didapatkan adalah sebesar 7,102. Melalui perbandingan Sig t sebesar 0,000 dengan α sebesar 0,05 didapatkan bahwa Sig t kurang dari α maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1), dimana hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin tinggi Insentif Materiil (X_1) yang diberikan perusahaan maka semakin baik pula Motivasi Karyawan (Y_1) pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

2) Pengaruh Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_2)

Tabel 24
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial Pengaruh
Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Motivasi
Karyawan (Y_1)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
Hipotesis Nol (H_0) : tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Motivasi Karyawan (Y_1).	$t_{hitung} = 0,008$ Sig t = 0,994 $\alpha = 0,05$	H_0 diterima H_1 ditolak
Hipotesis Alternatif (H_1) : terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Motivasi Karyawan (Y_1).		

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 24 dapat diketahui apabila variabel Insentif Nonmateriil (X_2) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1), maka digunakan statistik Uji t. Dengan menggunakan program *SPSS versi 16.00 for Windows*, nilai t_{hitung} yang didapatkan adalah sebesar 0,008. Melalui perbandingan Sig t sebesar 0,994 dengan *alpha* sebesar 0,05 didapatkan bahwa Sig t lebih dari *alpha* maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1), dimana hal tersebut juga menunjukkan bahwa peningkatan Insentif Nonmateriil (X_2) yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi Karyawan (Y_1) pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

b. Hasil Uji Parsial (t) Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Pengujian hipotesis regresi secara parsial menggunakan statistik Uji t dengan $\alpha = 0,05$, dengan bantuan program *SPSS 16.00 for Windows*.

1) Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Tabel 25
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
Hipotesis Nol (H_0) : tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Insentif Materiil (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).	$t_{hitung} = 1,781$ Sig t = 0,084 $\alpha = 0,05$	H_0 diterima H_1 ditolak
Hipotesis Alternatif (H_1) : terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Insentif Materiil (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).		

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 25 dapat diketahui apabila variabel Insentif Materiil (X_1) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), maka digunakan statistik Uji t. Dengan

menggunakan program SPSS versi 16.00 for Windows, nilai t_{hitung} yang didapatkan adalah sebesar 1,781. Melalui perbandingan Sig t sebesar 0,084 dengan α sebesar 0,05 didapatkan bahwa Sig t lebih dari α maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), dimana hal tersebut juga menunjukkan bahwa peningkatan Insentif Materiil (X_1) yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

2) Pengaruh Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Tabel 26
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial Pengaruh Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
Hipotesis Nol (H_0) : tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Motivasi Karyawan (Y_1).	$t_{hitung} = 4,149$ Sig t = 0,000 $\alpha = 0,05$	H_0 ditolak H_1 diterima
Hipotesis Alternatif (H_1) : terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Motivasi Karyawan (Y_1).		

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 26 dapat diketahui apabila variabel Insentif Nonmateriil (X_2) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja

Karyawan (Y_2), maka digunakan statistik Uji t. Dengan menggunakan program *SPSS versi 16.00 for Windows*, nilai t_{hitung} yang didapatkan adalah sebesar 4,149. Melalui perbandingan Sig t sebesar 0,000 dengan α sebesar 0,05 didapatkan bahwa Sig t kurang dari α maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif Nonmateriil (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), dimana hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin tinggi Insentif Nonmateriil (X_2) yang diberikan maka semakin baik pula Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang.

c. Hasil Uji Parsial (t) Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Karyawan (Y_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Pengujian hipotesis regresi secara parsial menggunakan statistik Uji t dengan $\alpha = 0,05$, dengan bantuan program *SPSS 16.00 for Windows*.

Tabel 27
Uji Hipotesis Koefisien Regresi Secara Parsial Pengaruh
Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Variabel Prestasi
Kerja Karyawan (Y_2)

Hipotesis	Nilai	Keputusan
Hipotesis Nol (H_0) : tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).	$t_{hitung} = 2,256$ $Sig\ t = 0,031$ $\alpha = 0,05$	H_0 ditolak H_1 diterima
Hipotesis Alternatif (H_1) : terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).		

Sumber: Data Primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 27 dapat diketahui apabila variabel Motivasi Karyawan (Y_1) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), maka digunakan statistik Uji t. Dengan menggunakan program *SPSS versi 16.00 for Windows*, nilai t_{hitung} yang didapatkan adalah sebesar 2,256. Melalui perbandingan Sig t sebesar 0,031 dengan α sebesar 0,05 didapatkan bahwa Sig t lebih kecil dari α maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Karyawan (Y_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), dimana hal tersebut juga menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi Karyawan (Y_1) PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang akan berpengaruh terhadap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja, maka prestasi kerjanya juga akan meningkat.

D. Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa untuk variabel Insentif Materiil (X_1) yang terdiri dari item pemberian bonus, program pensiun/pesangon, program jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, dan rekreasi/liburan mayoritas responden menjawab setuju dengan rata-rata skor sebesar 3,83. Hal ini berarti skor berada pada derajat asumsi penelitian yang cukup baik. Dengan demikian perusahaan telah menerapkan program insentif materiil dengan cukup baik, sehingga akan berdampak secara positif terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa variabel Insentif Nonmateriil (X_2) yang terdiri dari item program promosi, pemberian tanda jasa/ medali, pemberian pujian dan ucapan terima kasih, fasilitas ruang kerja, dan fasilitas tempat ibadah mayoritas responden menjawab setuju dengan rata-rata skor sebesar 3,89. Hal ini berarti skor berada pada derajat asumsi penelitian yang cukup baik. Dengan demikian perusahaan telah menerapkan program insentif nonmateriil dengan cukup baik, sehingga akan berdampak secara positif terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Karyawan (Y_1) yang terdiri dari item kesesuaian besarnya gaji dengan kebutuhan hidup, kesesuaian besarnya bonus dengan kebutuhan hidup, kebutuhan rasa aman, hubungan antar karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan, kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karier,

kesempatan dan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja, kesempatan dan peluang untuk memberikan kontribusi yang kreatif bagi perusahaan mayoritas responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata skor sebesar 3,87. Hal ini berarti skor berada pada derajat asumsi penelitian yang cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan memiliki motivasi yang cukup baik untuk bekerja.

Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) yang terdiri dari item kualitas hasil kerja dibandingkan dengan standar, kualitas hasil kerja dibandingkan dengan sebelumnya, jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan standar, jumlah hasil kerja dibanding waktu sebelumnya, ketepatan waktu memulai pekerjaan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, jumlah waktu yang dibutuhkan sesuai standar mayoritas responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata skor sebesar 3,97. Hal ini berarti skor berada pada derajat asumsi penelitian yang cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan memiliki prestasi kerja yang cukup baik.

Berdasarkan analisis deskriptif tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa insentif materiil dan insentif nonmateriil yang diberikan oleh PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang sudah cukup baik dan berperan serta dalam peningkatan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Parsial Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Peningkatan Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)

a. Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)

Dalam penelitian ini, hasil regresi secara parsial didapatkan nilai probabilitas (sig t) X_1 sebesar 0,000 ($P < 0,05$) dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, maka keputusannya adalah H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap peningkatan variabel Motivasi Karyawan (Y_1). Nilai koefisien regresi (B) untuk variabel Insentif Materiil (X_1) adalah sebesar 1,044 bertanda positif. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel Insentif Materiil (X_1) dengan Motivasi Karyawan (Y_1). Sehingga semakin tinggi tingkat kenaikan Insentif Materiil (X_1) yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kenaikan Motivasi Karyawan (Y_1).

Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1) adalah searah dimana apabila insentif materiil yang diberikan perusahaan semakin baik dan meningkat maka motivasi karyawan juga akan meningkat.

Melalui hasil signifikansi variabel Insentif Materiil (X_1) dalam penelitian ini maka pemberian insentif materiil pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang ini harus dilaksanakan

dengan seksama. Selain menyangkut tentang hak para karyawan untuk mendapatkan insentif materiil, namun juga untuk meningkatkan motivasi karyawan.

b. Pengaruh Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)

Dalam penelitian ini, hasil regresi secara parsial didapatkan nilai probabilitas (sig t) X_2 sebesar 0,994 ($P > 0,05$) dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, maka keputusannya adalah H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan dari variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap peningkatan variabel Motivasi Karyawan (Y_1). Nilai koefisien regresi (B) untuk variabel Insentif Nonmateriil (X_2) adalah sebesar 0,002 bertanda positif. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel Insentif Nonmateriil (X_2) dengan Motivasi Karyawan (Y_1), namun tidak signifikan. Di mana peningkatan insentif nonmateriil yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi karyawan. Melalui hasil signifikansi variabel Insentif Nonmateriil (X_2) dalam penelitian ini maka dapat diketahui bahwa pemberian insentif nonmateriil pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang ini belum mampu meningkatkan motivasi karyawannya.

Berdasarkan analisis regresi secara parsial tersebut maka diperoleh hasil bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap peningkatan variabel Motivasi Karyawan (Y_1), yang berarti bahwa apabila insentif materiil yang diberikan perusahaan meningkat maka motivasi karyawan juga akan meningkat; sedangkan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap peningkatan variabel Motivasi Karyawan (Y_1), yang berarti bahwa peningkatan insentif nonmateriil yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi karyawan. Adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1) ini dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti keterbatasan peneliti dalam menyebar kuesioner, keadaan insentif nonmateriil di perusahaan kurang memberi motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan adanya variabel lain di luar insentif khususnya insentif nonmateriil yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap motivasi karyawan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa motivasi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang sebagian besar dipengaruhi oleh insentif materiil.

3. Pengaruh Parsial Variabel Insentif Materiil (X_1) dan Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Peningkatan Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

a. Pengaruh Variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Dalam penelitian ini, hasil regresi secara parsial didapatkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) X_1 sebesar 0,084 ($P > 0,05$) dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, maka keputusannya adalah H_0

diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan dari variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Nilai koefisien regresi (B) untuk variabel Insentif Materiil (X_1) adalah sebesar 0,231 bertanda positif. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel Insentif Materiil (X_1) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), namun tidak signifikan. Di mana peningkatan insentif materiil yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Melalui hasil signifikansi variabel Insentif Materiil (X_1) dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa pemberian insentif materiil pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang ini belum mampu meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

b. Pengaruh Variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Dalam penelitian ini, hasil regresi secara parsial didapatkan nilai probabilitas (sig t) X_2 sebesar 0,000 ($P < 0,05$) dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, maka keputusannya adalah H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Nilai koefisien regresi (B) untuk variabel Insentif Nonmateriil (X_2) adalah sebesar 1,072 bertanda positif. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara

variabel Insentif Nonmateriil (X_2) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Sehingga semakin tinggi tingkat kenaikan Insentif Nonmateriil (X_2) yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kenaikan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel Insentif Nonmateriil (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) adalah searah, apabila insentif nonmateriil yang diberikan perusahaan semakin baik dan meningkat, maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Melalui hasil signifikansi variabel Insentif Nonmateriil (X_2) dalam penelitian ini, maka pemberian insentif nonmateriil pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang ini harus dilaksanakan dengan seksama. Selain menyangkut tentang hak para karyawan untuk mendapatkan insentif nonmateriil, namun juga menjadi faktor untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi secara parsial tersebut maka diperoleh hasil bahwa variabel Insentif Materiil (X_1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), yang berarti bahwa peningkatan insentif materiil yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan; sedangkan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), yang berarti bahwa apabila insentif nonmateriil yang diberikan perusahaan semakin baik dan meningkat maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya

pengaruh yang tidak signifikan antara variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti keterbatasan peneliti dalam menyebar kuesioner, keadaan insentif materiil di perusahaan kurang bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan, dan adanya variabel lain di luar insentif khususnya insentif materiil yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang sebagian besar dipengaruhi oleh insentif nonmateriil.

4. Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap Peningkatan

Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Dalam penelitian ini, hasil regresi secara parsial didapatkan nilai probabilitas (sig t) sebesar 0,031 ($P < 0,05$) dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, maka keputusannya adalah H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Nilai koefisien regresi (B) untuk variabel Motivasi Karyawan (Y_1) adalah sebesar 0,214 bertanda positif. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel Motivasi Karyawan (Y_1) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) adalah searah, apabila motivasi karyawan dalam bekerja tinggi maka prestasinya akan meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi karyawan dalam bekerja rendah maka prestasinya juga akan turun.

5. Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu dengan Hasil Penelitian

Sekarang

Hasil penelitian yang dilakukan Perdana Widyasakti (2007) yang berjudul “Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja Studi pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil dan insentif nonmateriil terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fachruddin Ichsan (2009) yang berjudul “Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil dan insentif nonmateriil terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Meta Epsi Suyono Putri (2011) yang berjudul “Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Arthawenasakti Gemilang Plant A2 Karangploso Malang” juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara insentif materiil dan insentif nonmateriil terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian sekarang yang dilakukan oleh Rien Anisa Nurahma (2013) yang berjudul “Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang” menunjukkan bahwa insentif materiil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan, sedangkan insentif nonmateriil memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap

motivasi karyawan. Dan insentif materiil memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan insentif nonmateriil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari perbandingan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian sekarang tersebut dapat diketahui adanya perbedaan hasil, di mana penelitian terdahulu dari pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa insentif materiil dan insentif nonmateriil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dan hasil penelitian sekarang menunjukkan bahwa insentif materiil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan, sedangkan insentif nonmateriil memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi karyawan. Selain itu perbandingan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian sekarang dari pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan juga menunjukkan adanya hasil yang berbeda, di mana penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil dan insentif nonmateriil terhadap prestasi kerja karyawan.

Dan hasil penelitian sekarang menunjukkan bahwa insentif materiil memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan insentif nonmateriil memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang ini dapat disebabkan oleh beberapa hal antara lain perbedaan jumlah sampel, tempat penelitian, karakter orang yang diteliti, dll.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang tentang Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan, maka dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian ini, antara lain :

1. Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa insentif materiil, insentif nonmateriil, motivasi karyawan, dan prestasi kerja karyawan di PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang dalam kondisi cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari *mean* masing-masing variabel, yaitu variabel Insentif Materiil (X_1) sebesar 3,83, Insentif Nonmateriil (X_2) sebesar 3,89, Motivasi Karyawan (Y_1) sebesar 3,87, dan Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sebesar 3,97.
2. Berdasarkan analisis regresi antara variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,683 atau 68,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1) adalah sebesar 68,3% dan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Berdasarkan analisis regresi antara variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,352 atau 35,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) adalah sebesar 35,2% dan sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Berdasarkan analisis regresi antara variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,386 atau 38,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) adalah sebesar 38,6% dan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan teori mengenai, faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain motivasi adalah kecakapan karyawan.

5. Berdasarkan uji parsial antara variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1) diperoleh hasil variabel Insentif Materiil (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan variabel Motivasi Karyawan (Y_1), sedangkan, variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap peningkatan variabel Motivasi Karyawan (Y_1). Sehingga, dapat dikatakan bahwa pemberian insentif nonmateriil pada karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang belum mampu meningkatkan

motivasi karyawannya, dengan kata lain motivasi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang sebagian besar dipengaruhi oleh insentif materiil.

6. Berdasarkan uji parsial antara variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) diperoleh

hasil variabel Insentif Materiil (X_1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), sedangkan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2).

Sehingga, dapat dikatakan bahwa pemberian insentif materiil pada karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Malang belum mampu meningkatkan prestasi kerja karyawannya, dengan kata lain prestasi kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang sebagian besar dipengaruhi oleh insentif nonmateriil.

7. Berdasarkan uji parsial antara variabel Motivasi Karyawan (Y_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) diperoleh hasil variabel Motivasi

Karyawan (Y_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Sehingga, dapat dikatakan bahwa

motivasi karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila motivasi karyawan dalam bekerja tinggi maka prestasi kerjanya akan meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi karyawan dalam bekerja rendah maka prestasi kerjanya juga akan turun.

B. Saran

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan keadaan dan permasalahan yang dihadapi oleh PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang adalah sebagai berikut :

1. PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor lain di luar insentif nonmateriil guna meningkatkan motivasi karyawan. Demikian pula untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang juga diharapkan untuk lebih memperhatikan faktor lain di luar insentif materiil.
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat dua pengaruh yang tidak signifikan yaitu antara variabel Insentif Nonmateriil (X_2) terhadap variabel Motivasi Karyawan (Y_1) dan antara variabel Insentif Materiil (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2). Hasil tidak signifikan ini kemungkinan disebabkan oleh keterbatasan peneliti dalam menyebar kuesioner, oleh karena itu disarankan bagi peneliti-peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel lain untuk penelitian dengan tema yang sama. Misalnya untuk penelitian yang berhubungan dengan motivasi karyawan dapat menggunakan variabel lain seperti loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja, sedangkan untuk penelitian mengenai prestasi kerja variabel lain yang dapat digunakan antara lain kecakapan karyawan (*ability*), kesempatan/peluang karyawan (*opportunity*), atau pengalaman karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Grasindo.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta : PT. Asdi Mahastya.

As'ad, M. 2008. *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Edisi Keempat Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.

Daft, Richard.L. 2010. *Era Baru Manajemen. Buku 1 Edisi Kesembilan*. Dialihbahasakan oleh : Tita Maria Kanita. Jakarta : Salemba Empat.

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2 Edisi Kesepuluh*. Dialihbahasakan oleh : Paramita Rahayu. Jakarta : PT. Indeks.

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi. Edisi Revisi Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.

Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____ 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____ 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____ 2010. *Organisasi dan Motivasi. Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.

Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2003. *Metodologi Penelitian. Cetakan Kelima*. Jakarta : Bumi Aksara.

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Panggabean, Mutiara Sibrana. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Rangkuti, Freddy. 2005. *Riset Pemasaran*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi. Buku 1 Edisi Keduabelas*. Dialihbahasakan oleh : Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.

Siagian, Sondang. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapanbelas*. Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga Cetakan Kedua*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendy. 2006. *Metode Penelitian Survey. Cetakan Kedelapanbelas*. Jakarta : LP3ES.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Kelima*. Bandung : Alfabeta.

———2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Kedelapan*. Bandung : Alfabeta.

Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Andi.

Sunarto. 2004. *Manajemen Imbalan*. Yogyakarta : Amus Yogyakarta.

Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Med Press.

Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Edisi Pertama Cetakan Kedua*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan

PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang

di tempat

Dalam rangka penyusunan skripsi, kami selaku peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dalam penelitian kami, dengan cara mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Data ini hanya digunakan untuk keperluan ilmiah dan diajukan untuk keperluan akademis.

Sebelumnya peneliti sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Kami,

Peneliti

Judul Penelitian : Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan

Identitas Peneliti :

Nama : Rien Anisa Nurahma

Asal Institusi : Universitas Brawijaya

Fakultas Ilmu Administrasi

Jurusan Administrasi Bisnis

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Identitas Responden :

1. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *)

2. Usia :

3. Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/Diploma/Sarjana *)

4. Masa Kerja :

*) coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda “√” (cek) pada jawaban berdasarkan kesesuaian pernyataan dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i.

No	Pernyataan	Penilaian				
		5	4	3	2	1
		SS	S	R	TS	STS
	Insentif Materii (X₁)					
1	Besarnya pendapatan di luar gaji atau upah berupa bonus yang anda terima mampu meningkatkan motivasi dan prestasi kerja Anda.					
2	Uang pensiun/pesangon yang diberikan perusahaan besarnya sesuai untuk kebutuhan hidup hari tua Anda.					
3	Besarnya jaminan kesehatan atau biaya pengobatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan Anda.					
4	Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan Anda.					
5	Kepedulian perusahaan dengan memberikan kesempatan rekreasi/liburan berupa tamasya atau karyawisata bersama mampu menghilangkan kepenatan setelah Anda bekerja.					

Insentif Non Materil (X₂)				
1	Perusahaan mengadakan program promosi atau kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi.			
2	Perusahaan memberikan piagam penghargaan atau medali kepada karyawan yang berprestasi.			
3	Karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan mendapat pujian atau ucapan terima kasih dari pimpinan.			
4	Fasilitas ruang kerja yang diberikan perusahaan sudah memadai dan berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja Anda.			
5	Fasilitas tempat ibadah, seperti mushola/masjid yang diberikan perusahaan sudah memadai dan berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja Anda.			
Motivasi Karyawan (Y₁)				
1	Besarnya gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan hidup Anda.			
2	Besarnya bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan hidup Anda.			

3	Keamanan jiwa Anda selama bekerja terjamin dengan baik.				
4	Hubungan Anda dengan atasan Anda selalu terjalin dengan baik selama Anda bekerja.				
5	Hubungan Anda dengan rekan kerja selalu terjalin dengan baik selama Anda bekerja.				
6	Perusahaan memberikan kesempatan dan peluang kepada Anda untuk mengembangkan karier.				
7	Perusahaan memberikan kesempatan dan peluang kepada Anda untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan Anda dalam bekerja.				
8	Perusahaan memberikan kesempatan dan peluang kepada Anda untuk memberikan kontribusi kreatif bagi perusahaan.				
Prestasi Kerja Karyawan(Y₂)					
1	Kualitas hasil kerja yang Anda capai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.				
2	Kualitas hasil kerja yang Anda capai meningkat dari waktu sebelumnya.				

3	Jumlah hasil kerja yang Anda capai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.				
4	Jumlah hasil kerja yang Anda capai meningkat dibanding waktu sebelumnya.				
5	Ketepatan waktu (jam) Anda dalam memulai pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.				
6	Ketepatan waktu (jam) Anda dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.				
7	Jumlah waktu yang anda butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.				

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI HASIL KUESIONER

1. Variabel Insentif Materiil (X₁)

No Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
1	5	5	4	4	4	22
2	5	5	4	3	3	20
3	5	5	4	5	4	23
4	4	2	4	3	2	15
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	4	4	4	21
7	5	5	4	4	4	22
8	5	4	4	4	5	22
9	5	5	4	3	3	20
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	3	4	4	19
12	5	4	4	5	5	23
13	4	4	3	4	4	19
14	4	2	3	3	3	15
15	5	4	4	4	5	22
16	4	4	3	4	4	19
17	4	4	5	5	3	21
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	4	5	4	22
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	4	3	4	3	4	18
25	4	4	4	4	4	20
26	5	4	4	3	4	20
27	3	3	2	2	2	12
28	4	3	3	4	4	18
29	4	2	3	3	3	15
30	3	3	2	2	2	12
31	3	3	2	2	2	12
32	4	4	3	4	4	19
33	4	4	4	4	4	20
34	3	3	3	4	4	17
35	4	3	3	2	4	16

2. Variabel Insentif Nonmateriiil (X₂)

No Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	4	4	21
4	2	3	4	4	4	17
5	5	4	4	4	5	22
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	3	4	5	20
13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	3	3	4	16
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	4	4	23
22	4	4	4	4	4	20
23	5	4	3	4	4	20
24	3	4	3	2	2	14
25	4	4	4	4	4	20
26	3	3	4	3	4	17
27	4	3	4	4	4	19
28	4	4	4	4	4	20
29	2	2	3	4	4	15
30	4	3	4	4	4	19
31	4	3	4	4	4	19
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	3	4	19
35	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 3

REKAPITULASI HASIL VALIDITAS

1. Variabel Insentif Materiil (X₁)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.673**	.728**	.546**	.609**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.673**	1	.606**	.583**	.540**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.728**	.606**	1	.710**	.588**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.546**	.583**	.710**	1	.722**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.609**	.540**	.588**	.722**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	.829**	.813**	.859**	.862**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

2. Variabel Insentif Nonmateriiil (X₂)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.706**	.405*	.371*	.319	.858**
Sig. (2-tailed)		.000	.016	.028	.062	.000
N	35	35	35	35	35	35
X2.2 Pearson Correlation	.706**	1	.439**	.129	.000	.707**
Sig. (2-tailed)	.000		.008	.461	1.000	.000
N	35	35	35	35	35	35
X2.3 Pearson Correlation	.405*	.439**	1	.411*	.173	.663**
Sig. (2-tailed)	.016	.008		.014	.319	.000
N	35	35	35	35	35	35
X2.4 Pearson Correlation	.371*	.129	.411*	1	.651**	.680**
Sig. (2-tailed)	.028	.461	.014		.000	.000
N	35	35	35	35	35	35
X2.5 Pearson Correlation	.319	.000	.173	.651**	1	.564**
Sig. (2-tailed)	.062	1.000	.319	.000		.000
N	35	35	35	35	35	35
X2 Pearson Correlation	.858**	.707**	.663**	.680**	.564**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35

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

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

3. Variabel Motivasi Karyawan (Y₁)

		Correlations								
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.870**	.530**	.288	.288	.778**	.770**	.770**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.093	.093	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.2	Pearson Correlation	.870**	1	.646**	.406*	.406*	.666**	.712**	.658**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.015	.015	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.3	Pearson Correlation	.530**	.646**	1	.491**	.491**	.431**	.613**	.460**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.003	.003	.010	.000	.005	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.4	Pearson Correlation	.288	.406*	.491**	1	1.000**	.255	.273	.208	.629**
	Sig. (2-tailed)	.093	.015	.003		.000	.139	.113	.230	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.5	Pearson Correlation	.288	.406*	.491**	1.000**	1	.255	.273	.208	.629**
	Sig. (2-tailed)	.093	.015	.003	.000		.139	.113	.230	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.6	Pearson Correlation	.778**	.666**	.431**	.255	.255	1	.936**	.936**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.139	.139		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.7	Pearson Correlation	.770**	.712**	.613**	.273	.273	.936**	1	.929**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.113	.113	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.8	Pearson Correlation	.770**	.658**	.460**	.208	.208	.936**	.929**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.230	.230	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

4. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y2)

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1	.562**	.643**	.750**	.399	.649**	.841**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2.2	Pearson Correlation	.562**	1	.592**	.667**	.629**	.433**	.545**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.009	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2.3	Pearson Correlation	.643**	.592**	1	.592**	.689**	.923**	.742**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2.4	Pearson Correlation	.750**	.667**	.592**	1	.629**	.577**	.545**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2.5	Pearson Correlation	.399	.629**	.689**	.629**	1	.681**	.452**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.000		.000	.006	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2.6	Pearson Correlation	.649**	.433**	.923**	.577**	.681**	1	.708**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2.7	Pearson Correlation	.841**	.545**	.742**	.545**	.452**	.708**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.006	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.825**	.752**	.912**	.803**	.775**	.875**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

LAMPIRAN 4

REKAPITULASI HASIL RELIABILITAS

1. Variabel Insentif Materiil (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	5

2. Variabel Insentif Nonmateriil (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	5

3. Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	8

4. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	7

LAMPIRAN 5

REKAPITULASI HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	35	3	5	4.29	.667
X1.2	35	2	5	3.86	.879
X1.3	35	2	5	3.69	.796
X1.4	35	2	5	3.77	.910
X1.5	35	2	5	3.80	.868
X1	35	12	25	19.40	3.457
X2.1	35	2	5	3.91	.658
X2.2	35	2	5	3.80	.531
X2.3	35	3	5	3.89	.404
X2.4	35	2	4	3.86	.430
X2.5	35	2	5	4.00	.420
X2	35	14	23	19.46	1.738
Y1.1	35	2	5	3.83	.747
Y1.2	35	2	5	3.77	.843
Y1.3	35	2	5	4.00	.594
Y1.4	35	2	5	4.03	.707
Y1.5	35	2	5	4.03	.707
Y1.6	35	2	5	3.77	.690
Y1.7	35	2	5	3.77	.646
Y1.8	35	2	5	3.77	.646
Y1	35	17	37	30.97	4.369
Y2.1	35	3	5	3.91	.373
Y2.2	35	3	5	4.00	.420
Y2.3	35	2	5	3.94	.591
Y2.4	35	3	5	4.00	.420
Y2.5	35	3	5	4.09	.445
Y2.6	35	3	5	4.00	.485
Y2.7	35	2	5	3.83	.514
Y2	35	21	35	27.77	2.702

LAMPIRAN 6

TABEL FREKUENSI

1. Variabel Insentif Materiil (X₁)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11.1	11.4	11.4
	4	17	47.2	48.6	60.0
	5	14	38.9	40.0	100.0
	Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8		
Total		36	100.0		

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.3	8.6	8.6
	3	7	19.4	20.0	28.6
	4	17	47.2	48.6	77.1
	5	8	22.2	22.9	100.0
	Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8		
Total		36	100.0		

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.3	8.6	8.6
	3	9	25.0	25.7	34.3
	4	19	52.8	54.3	88.6
	5	4	11.1	11.4	100.0
	Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8		
Total		36	100.0		

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.1	11.4
	3	7	19.4	20.0
	4	17	47.2	48.6
	5	7	19.4	20.0
Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8	
Total		36	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.1	11.4
	3	5	13.9	14.3
	4	20	55.6	57.1
	5	6	16.7	17.1
Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8	
Total		36	100.0	

2. Variabel Insentif Nonmateruil (X₂)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.6	5.7
	3	3	8.3	8.6
	4	26	72.2	74.3
	5	4	11.1	11.4
Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8	
Total		36	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.9	2.9
	3	6	16.7	17.1	20.0
	4	27	75.0	77.1	97.1
	5	1	2.8	2.9	100.0
	Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8		
Total		36	100.0		

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13.9	14.3	14.3
	4	29	80.6	82.9	97.1
	5	1	2.8	2.9	100.0
	Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8		
Total		36	100.0		

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.9	2.9
	3	3	8.3	8.6	11.4
	4	31	86.1	88.6	100.0
	Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8		
Total		36	100.0		

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.8	2.9	2.9
3	32	88.9	91.4	94.3
4	2	5.6	5.7	100.0
5				
Total	35	97.2	100.0	
Missing System	1	2.8		
Total	36	100.0		

3. Variabel Motivasi Karyawan (Y₁)

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	8.3	8.6	8.6
3	4	11.1	11.4	20.0
4	24	66.7	68.6	88.6
5	4	11.1	11.4	100.0
Total	35	97.2	100.0	
Missing System	1	2.8		
Total	36	100.0		

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	11.1	11.4	11.4
3	5	13.9	14.3	25.7
4	21	58.3	60.0	85.7
5	5	13.9	14.3	100.0
Total	35	97.2	100.0	
Missing System	1	2.8		
Total	36	100.0		

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.8	2.9	2.9
3	3	8.3	8.6	11.4
4	26	72.2	74.3	85.7
5	5	13.9	14.3	100.0
Total	35	97.2	100.0	
Missing System	1	2.8		
Total	36	100.0		

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.6	5.7	5.7
3	2	5.6	5.7	11.4
4	24	66.7	68.6	80.0
5	7	19.4	20.0	100.0
Total	35	97.2	100.0	
Missing System	1	2.8		
Total	36	100.0		

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.6	5.7	5.7
3	2	5.6	5.7	11.4
4	24	66.7	68.6	80.0
5	7	19.4	20.0	100.0
Total	35	97.2	100.0	
Missing System	1	2.8		
Total	36	100.0		

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.1	11.4	11.4
	3	1	2.8	2.9	14.3
	4	29	80.6	82.9	97.1
	5	1	2.8	2.9	100.0
	Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8		
Total		36	100.0		

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.3	8.6	8.6
	3	3	8.3	8.6	17.1
	4	28	77.8	80.0	97.1
	5	1	2.8	2.9	100.0
	Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8		
Total		36	100.0		

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.3	8.6	8.6
	3	3	8.3	8.6	17.1
	4	28	77.8	80.0	97.1
	5	1	2.8	2.9	100.0
	Total	35	97.2	100.0	
Missing	System	1	2.8		
Total		36	100.0		

4. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y₂)

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11.1	11.4	11.4
4	30	83.3	85.7	97.1
5	1	2.8	2.9	100.0
Total	35	97.2	100.0	
Missing System	1	2.8		
Total	36	100.0		

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.3	8.6	8.6
4	29	80.6	82.9	91.4
5	3	8.3	8.6	100.0
Total	35	97.2	100.0	
Missing System	1	2.8		
Total	36	100.0		

Y2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.8	2.9	2.9
3	4	11.1	11.4	14.3
4	26	72.2	74.3	88.6
5	4	11.1	11.4	100.0
Total	35	97.2	100.0	
Missing System	1	2.8		
Total	36	100.0		

Y2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	8.3	8.6	8.6
4	29	80.6	82.9	91.4
5	3	8.3	8.6	100.0
Total	35	97.2	100.0	
Missing System	1	2.8		
Total	36	100.0		

Y2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.6	5.7	5.7
4	28	77.8	80.0	85.7
5	5	13.9	14.3	100.0
Total	35	97.2	100.0	
Missing System	1	2.8		
Total	36	100.0		

Y2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11.1	11.4	11.4
4	27	75.0	77.1	88.6
5	4	11.1	11.4	100.0
Total	35	97.2	100.0	
Missing System	1	2.8		
Total	36	100.0		

Y2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.8	2.9	2.9
3	5	13.9	14.3	17.1
4	28	77.8	80.0	97.1
5	1	2.8	2.9	100.0
Total	35	97.2	100.0	
Missing System	1	2.8		
Total	36	100.0		



LAMPIRAN 7

REKAPITULASI HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

1. Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Insentif Materil (X_1) dan Insentif Nonmateril terhadap Variabel Motivasi Karyawan (Y_1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.683	.663	2.536

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.198	2	221.599	34.461	.000 ^a
	Residual	205.774	32	6.430		
	Total	648.971	34			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.678	4.889		2.184	.036
	X1	1.044	.147	.826	7.102	.000
	X2	.002	.292	.001	.008	.994

a. Dependent Variable: Y1

2. Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Insentif Materiil dan Insentif Nonmateriil Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y₂)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.312	2.242

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.388	2	43.694	8.696	.001 ^a
	Residual	160.784	32	5.024		
	Total	248.171	34			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y₂

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.400	4.321		2.638	.013
	X ₁	.231	.130	.296	1.781	.084
	X ₂	1.072	.258	.690	4.149	.000

a. Dependent Variable: Y₂

3. Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (Y₁) terhadap Variabel Prestasi kerja Karyawan (Y₂)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.347	2.183

a. Predictors: (Constant), Y₁

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.695	2	47.848	10.042	.000 ^a
	Residual	152.476	32	4.765		
	Total	248.171	34			

a. Predictors: (Constant), Y₁

b. Dependent Variable: Y₂

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.688	4.314		3.173	.003
	Y ₁	.214	.095	.346	2.256	.031

a. Dependent Variable: Y₂