# PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

**( Studi Pada Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik Jawa Timur)**

# SKRIPSI

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

**BACHTIAR PAMBUDI**
**0510323030**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**
**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**
**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**
**KOSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
**MALANG**
**2009**

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id




UNIVERSITAS BRAWIJAYA

# MOTTO

***"Sabar dalam mengatasi kesulitan dan bertindak bijaksana dalam mengatasinya adalah sesuatu yang utama"***

***"Tanah yang digadaikan bisa kembali dalam keadaan lebih berharga, tetapi kejujuran yang pernah digadaikan tidak pernah bisa ditebus kembali"***

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

# TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

| | | |
|---|---|---|
| Judul | : | Pengaruh Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study pada Karyawan Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik Jawa Timur) |
| Disusun Oleh | : | Bachtiar Pambudi |
| NIM | : | 0510323030 |
| Fakultas | : | Ilmu Administrasi |
| Jurusan | : | Administrasi Bisnis |
| Konsentrasi | : | Manajemen Sumber Daya Manusia |

Malang, 03 September 2009

**Komisi Pembimbing**

| Ketua | Anggota |
|---|---|
| **Dr. Siti Ragil Handayani, M.Si** | **Drs. M. Soe'oed Hakam, M.Si** |
| **NIP. 196 309 231 988 022 001** | **NIP. 194 907 171 979 031 002** |

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

# TANDA PENGESAHAN

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

| | |
|---|---|
| Hari | : Senin |
| Tanggal | : 12 Oktober 2009 |
| Jam | : 09.00 WIB |
| Skripsi atas nama | : Bachtiar Pambudi |
| NIM | : 0510323030 |
| Judul | : Pengaruh Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik) |

**dan dinyatakan lulus**

**MAJELIS PENGUJI**

**KETUA**

**Dr. Siti Ragil Handayani, M.Si**
**NIP. 196 309 231 988 022 001**

**ANGGOTA**

**Drs. M. Soe'oed Hakam, M.Si**
**NIP. 194 907 171 979 031 002**

**ANGGOTA**

**Dr. M. Al Musadieq, MBA**
**NIP. 195 805 011 984 031 001**

**ANGGOTA**

**Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si**
**NIP. 195 206 071 980 101 001**

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

## PERNYATAAN ORISINALITAS

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. 2 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, Oktober 2009

**Bachtiar Pambudi**
**NIM. 0510323030**

# RINGKASAN

Bachtiar Pambudi, 2009, **Pengaruh Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati, Gresik),** Dr. Siti Ragil Handayani, M. Si ; Drs. M. Soe'oed Hakam, M.Si

Pemberian insentif adalah pemberian dorongan ataupun motivasi pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja seorang karyawan. kepada karyawan agar ia dapat memiliki efektifitas dalam pekerjaannya saat ini. Dan Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa yang biasanya digunakan sebagai penilaian atas diri karyawan hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi, pemberian insentif dan kinerja merupakan satu kesatuan dalam meningkatkan semangat atau memotivasi para karyawan untuk terus memberikan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan dan karyawan terus meningkatkan prestasi kerjanya guna mencapai tujuan yang direncanakan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Menjelaskan pengaruh pemberian insentif materiil ($X_1$) dan non materiil ($X_2$) terhadap kinerja karyawan (Y), 2) Menjelaskan pemberian insentif materiil ($X_1$) atau non materill ($X_2$) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Metode Penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarkan kepada responden dengan sampel sebanyak 47 karyawan. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *Stratified Random Sampling*. Adapun dalam menganalisis datanya digunakan analisis deskriptif yang berisis distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis korelasi dan regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel bebas (X) terhadap varaibel terikat (Y).

Berdasarkan hasil pengujian didapat $F_{hitung}$ sebesar 34.818, sedangkan $F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 menunjukan nilai sebesar 16.819. Hal tersebut berarti $F_{hitung}$ lebih besar dari $F_{tabel}$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara serempak (simultan) variabel bebas terhadap variabel kinerja dapat diterima.

Nilai koefisien (R Square) menunjukkan angka 0,613 yang berarti variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 61,3% oleh variabel insentif materiil ($X_1$) dan insentif non materiil ($X_2$) sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas pada penelitian ini. Dengan demikian variabel insentif materiil ($X_1$) dan non materiil ($X_2$) pada terdapat hubungan yang kuat terhadap varaibel kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah bahwa ada pengaruh antara variabel insentif materiil ($X_1$) dan non materiil ($X_2$) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel insentif materiil ($X_1$) adalah varaibel yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga hal ini berlawanan dengan hipotesis yang ke II dalam penelitian ini. Saran yang diberikan yaitu agar perusahaan lebih banyak memperhatikan kualitas sumber daya manusia dan

meningkatkan insentif materiil terutama uang, yang tersiri dari pemberian bonus, pesangon dan jaminan sosial. Dimana jaminan sosial tersiri dari pemberian tunjangan kesehatan, santunan kematian, dan cuti sakit. Sehingga kinerja karyawan pada PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik dapat terjaga dengan baik dan selalu menghasilkan kinerja yang terbaik pula.

# KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiarat Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya limpahan Taufiq dan RahmatNya, sehingga penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan selesaikan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian serta memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis (Strata 1 ) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, dengan judul: "Pengaruh Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik)"

Pada kesempatan yang baik ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menimba ilmu yang bermanfaat.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A ketua jurusan Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaiakan pendidikan ini dengan baik.
3. Ibu Dr. Siti Ragil Handayani, M.Si dosen pembimbing I yang telah berkenan untuk memberikan restu, arahan, bimbingan penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan.
4. Bapak Drs. Soe'oed Hakam, M.Si dosen pembimbing II yang telah tulus dan ikhlas memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Para Karyawan/Karyawati Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah membantu sehingga penulis dapat mengikuti pendidikan dengan baik dan lancar.
6. Bapak Direktur PT. Rachmat Jaya Sejati, Gresik beserta seluruh staf dan jajaran yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian serta memberikan informasi yang dibutuhkan dengan baik.
7. Kedua orang tua saya yang selalu mendukung, mendo'akan dan membantu atas penyelesaian skripsi ini.

Menyadari dengan segala keterbatasan yang ada di diri penulis, untuk itu penulis akan sangat berterima kasih apabila ada pihak-pihak yang berkenan memberikan kritik dan saran guna sempurnanya penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Malang, Juni 2009

Penulis

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

# DAFTAR ISI

MOTTO..... i
TANDA PENGESAHAN..... ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI..... iii
RINGKASAN..... iv
KATA PENGANTAR..... vi
DAFTAR ISI..... viii
DAFTAR TABEL..... xi
DAFTAR GAMBAR..... xii
DAFTAR LAMPIRAN..... xii

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang..... 1
B. Perumusan Masalah..... 3
C. Tujuan Penelitian..... 4
D. Kontribusi Penelitian ..... 4
E. Sistematika Pembahasan..... 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Insentif..... 6
1. Pengertian Insentif..... 6
2. Tujuan Insentif..... 7
3. Bentuk Insentif..... 8
4. Pedoman Pemberian Insentif Yang Baik..... 10
B. Kinerja..... 10
1. Pengertian Kinerja..... 10
2. Pengukuran Kinerja..... 10
3. Standar Kinerja..... 12
C. Hubungan Insentif Dengan Kinerja Karyawan..... 12
D. Model Konsepsi Dan Hipotesis..... 13
1. Konsep..... 13
2. Hipotesis..... 13

BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian..... 15
B. Lokasi Penelitian..... 15
C. Konsep, Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran 15
1. Konsep..... 15
2. Operasionalisasi Variabel..... 16
3. Skala Pengukuran..... 19
D. Populasi Dan Sampel..... 19
1. Populasi..... 19
2. Sampel..... 19
3. Teknik Pengambilan Sampel..... 20

E. Teknik Pengumpulan Data…… 21
1. Sumber Data…… 21
2. Metode Pengumpulan Data…… 21
3. Instrumen Penelitian…… 22
F. Teknik Analisis Data……..... 22
1. Validitas Dan Reliabilitas…… 22
(a) Validitas…… 22
(b) Reliabilitas…… 23
2. Analisis Data……23
(a) Analisis Deskriptif…… 24
(b) Analisis Linier Berganda……..…… 24
(1) Analisis Regresi Linier Berganda…….. 24
(2) Uji Simultan ……..25
(3) Uji Parsial (Uji t)……... 25

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Perusahaan…… 27
1. Sejarah Singkat PT. Rachmat Jaya Sejati…… 27
2. Lokasi Perusahaan……... 27
3. Bentuk Hukum…… 28
4. Visi, Misi, Nilai, dan Budaya Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati…….. 29
5. Struktur Organisasi Beserta Fungsinya pada PT. Rachmat Jaya Sejati…….. 29
6. Program Pemberian Insentif…… 35
B. Gambaran Umum Responden……... 35
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin …… 36
2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia…… 36
3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 37
4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja……. 39
C. Gambaran Variabel yang Di teliti…… 39
1. Variabel Insentif Materiil ($X_1$)…… 39
2. Variabel Insentif Non Materiil ($X_2$)…… 41
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)…….. 43
D. Uji Instrumen Penelitian…… 47
1. Uji Validitas…… 47
2. Uji Reliabilitas…… 49
E. Analisis Regresi Linier Berganda…… 50
1. Persamaan Regresi Linier Berganda…… 50
2. Koefisien Determinasi……... 51
3. F test / Simultan…… 52
4. T test / Parsial……
53
F. Pembahasan……..55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan…… 57
B. Saran…….. 58

DAFTAR PUSTAKA..... 59

## DAFTAR TABEL


| No | Judul | Hal |
|---|---|---|
| 1 | Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian | 18 |
| 2 | Penentuan Skor Jawaban Responden | 19 |
| 3 | Pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi | 24 |
| 4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 36 |
| 5 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 37 |
| 6 | Karaktersitik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 38 |
| 7 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 39 |
| 8 | Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Materiil ($X_1$) | 40 |
| 9 | Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Non Materiil ($X_2$) | 42 |
| 10 | Distribusi Kinerja Karyawan (Y) | 44 |
| 11 | Uji Validitas Variabel | 48 |
| 12 | Uji Reabilitas Variabel | 49 |
| 13 | Analisis Regresi dengan *SPSS for Windows ver 13.00* | 50 |
| 14 | Koefisien Determinasi | 52 |
| 15 | Uji F/Simultan variabel Insentif Materiil, Insentif Non Materiil Terhadap Kinerja Karyawan | 53 |
| 16 | Uji T / Parsial | 54 |


## DAFTAR GAMBAR / BAGAN


| No | Judul | Hal |
|---|---|---|
| 1 | Konsep Penelitian | 13 |
| 2 | Hipotesis Penelitian | 14 |

| | | |
|---|---|---|
| 3 | Bagan Struktur Organisasi Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati | 34 |


## DAFTAR LAMPIRAN


| No | Judul | Hal |
|---|---|---|
| 1 | Kuiseoner | 61 |
| 2 | Data Pengamatan | 66 |
| 3 | Distribusi Frekuensi Untuk Variabel Insentif Materiil ($X_1$), Insentif Non Materiil ($X_2$), Kinerja Karyawan (Y) | 67 |

| | | |
|---|---|---|
| 4 | Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Insentif Materiil ($X_1$), Insentif Non Materiil ($X_2$), Kinerja Karyawan (Y) | 71 |
| 5 | Hasil Uji Untuk Variabel Insentif Materiil ($X_1$), Insentif Non Materiil ($X_2$), Kinerja Karyawan (Y) | 73 |
| 6 | Analisis Regresi Lineir Berganda | 75 |


repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id




UNIVERSITAS BRAWIJAYA

# BAB I
# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

> Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasiaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber Daya Manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut Sumber Daya Manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa Sumber Daya Manusia sendiri sebagai faktor produksi, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). (Rivai, 2004:1)

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Suatu kinerja yang tinggi, karyawan yang mendapat insentif yang efektif dapat memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi sebagai tempat bernaung. Karyawan yang tidak menggunakan Insentif secara efektif akan gagal berprestasi, dimana akan menurunkan kinerja karyawan. Sedangkan saat ini kinerja yang tinggi sangat diharapkan bagi setiap organisasi karena kinerja merupakan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang diharapkan dengan kaitannya dengan jabatan yang telah dipercayakan pada seseorang.

Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

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

Insentif dapat menjadi perangsang bagi karyawan sehingga mereka dapat lebih baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kinerja yang lebih baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perkembangan karyawan maupun perkembangan organisasi atau perusahaan. Menurut Sarwoto (1997:155-159),secara garis besar penggolongan insentif kedalam dua golongan, yaitu:

(a) Insentif Materiil, adalah suatu insentif yang diberikan kepada seseorang karyawan atau orang lain dalam bentuk uang.
(b) Insentif Non Materiil, adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi, atau kemuliaan yang lebih besar atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

Perusahaan dapat memberikan tambahan balas jasa secara langsung kepada para karyawan yang menunjukan kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan. Disamping itu dalam pemberian insentif ini harus diperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi kerja yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pada lingkungan suatu perusahaan, sebagaimana Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik, Jawa Timur, kinerja karyawan merupakan suatu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena pada perusahaan tersebut masih kurang dalam memberikan suatu insentif, dengan adanya upaya peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Bagi perusahaan, upaya peningkatan kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan karyawan yang efektif, efisien dan produktif yang dapat menunujang kelancaran jalannya operasional perusahaan.

Perusahaan pelayaran ini menilai insentif dengan mengukur satu kali perjalanan kapal yang ditentukan dengan jarak tempuh atau lama waktu berlayar, sehingga semuanya disesuaikan dengan nilai pendapatan yang dapat dihemat. Selain itu, penghematan difokuskan pada konsumsi bahan bakar.

Menurunnya kinerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan dalam masalah pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan pertimbangan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada: Perusahaan Pelayaran PT.Rachmat Jaya Sejati Gresik)".**

## B. Perumusan Masalah

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, salah satu unsur penting dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia agar mendapatkan personalia yang terampil, berdedikasi dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, tentang hubungan insentif (beserta dampaknya) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan dari variabel Insentif Materiil ($X_1$) dan Insentif Non Materiil ($X_2$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ada di Perusahaan Pelayaran PT.Rachmat Jaya Sejati Gresik?
2. Dari variabel tersebut, variabel manakah yang lebih dominan digunakan untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pelayaran PT.Rachmat Jaya Sejati Gresik?

## C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik.
2. Untuk menjelaskan variabel mana yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik.

## D. Kontribusi penelitian

Kontribusi dari penelitian ini adalah:

1. Kontribusi Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan perusahaan, dalam merencanakan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam kaitannya dengan pemberian insentif.

2. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya serta dapat menambah ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dibidang insentif dan kinerja karyawan.

**A. Sistematika Pembahasan**

Gambaran secara singkat mengenai pembahasan dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Menyajikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan konstribusi penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Menjelaskan tentang pengertian insentif, pengertian kinerja, hubungan antara insentif dengan kinerja karyawan serta Model konsep dan Hipotesis Penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini dijelaskan tentang metode penelitian yang termasuk didalamnya yaitu Jenis penelitian, Variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, Instrumen penelitian, Validitas dan Reliabilitas, serta Analisis data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini berisikan tentang gambaran umum perusahaan, hasil pengumpulan data dan pengolahan data. Kemudian akan diinterprestasikan dan dianalisis.

Bab V : Penutup

Dalam bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penellitian yang dilaksanakan serta pengajuan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi kelangsungan perusahaan.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

# BAB II
# TINJAUAN PUSTAKA

## 1. Pengertian Insentif

Perusahaan memberikan insentif untuk memaksimalkan kualitas maupun kuantitas kerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat, untuk memahami lebih jauh tentang insentif. Menurut Rivai (2004:384) "Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya". Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay for Performance Plan*).

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hasibuan (2001:117), mengemukakan bahwa: "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Sedangkan menurut Handoko (2002:176), mengemukakan bahwa: "Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan".

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja seorang karyawan.

Di mana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi karyawan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

**2. Tujuan Insentif**

Pada umumnya pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya mempunyai beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian insentif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut: menurut Panggabean (2004:89) mengemukakan bahwa "Tujuan dari pelaksanaan insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, yang menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi". Sistem insentif yang efektif mengukur usaha karyawan dan penghargaan yang didistribusikan secara adil.

Usaha-usaha dapat dinilai dengan dua cara. Pertama, perilaku karyawan dapat dimonitoring dan penghargaan berkaitan dengan perilaku tersebut. Kedua, hasil kerja (*outputs*) dapat diukur dan tingkat *outputs* itu menentukan penghargaan. Keunggulan biaya relatif dari *monitoring* dan pengukuran mendorong pemilihan di antara dua bentuk penilaian.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

(a) Bagi perusahaan:

(1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.

(2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

(b) Bagi Karyawan:

(1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.

(2) Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan insentif.

Pemberian insentif terutama insentif materiil dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga *output*s yang dihasilkan dapat meningkat daripada *input* dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

**3. Bentuk Insentif**

Menurut Sarwoto (1997:155-159),secara garis besar penggolongan insentif kedalam dua golongan, yaitu:

(a) Insentif Materiil, adalah suatu insentif yang diberikan kepada seseorang karyawan atau orang lain dalam bentuk uang. Insentif ini meliputi:

(1) Insentif dalam bentuk uang

a) Bonus, merupakan tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan. Bonus juga dapat dikarenakan karyawan menghemat waktu penyelesaian pekerjaan, yang diambilkan dari dana laba perusahaan yang melebihi jumlah tertentu.

b) Komisi, yaitu salah satu jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, yang lazimnya komisi tersebut diberikan kepada bagian penjualan.
c) *Profit Sharing*, adalah salah satu jenis insentif tertua. Dalam hal ini pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pula. Tetapi sebagian besar memberikan bonus yang merata kepada masing-masing karyawan berdasar masa jabatan atau kriteria pekerjaan karyawan tersebut.
d) Kompensasi yang ditangguhkan (*deferred compensation*) ada dua macam program balas jasa yang mencakup di kemudian hari yaitu:
   1) Pensiun: Mempuyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi baginya setelah ia tidak bekerja lagi.
   2) Pembayaran Kontraktual: Pelaksana perjanjian antara majikan dan karyawan di mana karyawan setelah selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu.

(2) Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata. Bentuk jaminan sosial bermacam-macam, antara lain:
a) Pemberian perumahan dinas;
b) Pengobatan secara cuma-cuma (gratis);
c) Berlangganan surat kabar secara gratis;
d) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yag dibelinya dari koperasi orgainsasi;
e) Cuti sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.

(b) Insentif Non Materiil, adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau penghargaan, kesejahteraan, tidak dalam bentuk uang. Insentif non materiil dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk antara lain :
(1) Pemberian gelar (*title*) secara resmi;
(2) Pemberian tanda jasa/medali;
(3) Pemberian piagam penghargaan;
(4) Pemberian pujian lisan atau tertulis, secara resmi (dimuka umum) ataupun secara pribadi;
(5) Ucapan terima kasih secara formal ataupun informal.

Menurut Manungal (1982:141-142) mengutip pendapat dari Peterson & Flowman, menyatakan bahwa tipe insentif meliputi:
(a) Insentif Finansial, merupakan insentif yang dapat dinilai dengan uang meliputi, upah gaji yang diperoleh dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya.
(b) Insentif Non Finansial, merupakan insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.
   (1) Keadaan pekerja yang memuaskan, meliputi ruang kerja yang nyaman, jam kerja, tugas dan teman-teman kerja.

(2) Sikap pemimpin terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti, promosi, keluhan-keluhan dan pujian.

(c) Insentif Sosial, merupakan sikap dan kadaan tingkah laku organisasi lainnya terhadap karyawan yang bersangkutan.

**4. Pedoman Pemberian Insentif Yang Efektif**

Menurut Panggabean (2004:92) yang dikutip dari Cascio (1995) adalah sebagai berikut :

(a) Sederhana. Peraturan dari sistem insentif haruslah singkat, jelas dan dapat dimengerti.

(b) Spesifik. Tidak cukup hanya dengan mengatakan, hasilkan lebih banyak atau jangan terjadi kecelakaan. Karyawan perlu tahu dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.

(c) Dapat dicapai. Setiap karyawan seharusnya mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

(d) Dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibelanjakan.

**B. Kinerja**

**1. Pengertian Kinerja**

Kinerja seorang karyawan akan lebih baik apabila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi dan bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kulitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Hasibuan (1993:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa maksud dari kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa yang biasanya digunakan sebagai penilaian atas diri karyawan hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya.

**2. Pengukuran Kinerja**

Penetapan kriteria merupakan masalah yang paling pokok bagi pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja mutlak diperlukan guna memastikan dan menyesuaikan dengan tujuan dan target yang diharapkan. Melalui pengukuran pula maka akan di perhitungkan tingkat aktivitas dan efisiensinya. Untuk dapat membuat suatu pengukuran maka manajer atau pimpinan organisasi harus membuat standar. Standar adalah ukuran kuantitas minimal yang harus dipenuhi untuk melakukan kinerja, jika standar sudah dirumuskan dengan benar dan alat pengukuran sudah tersedia maka penilaian atas kinerja yang sesungguhnya dan diharapkan mudah dilakukan.

Menurut Dharma(1993:54) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

(a) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
(b) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
(c) Ketepatan waktu, sesuai tidaknya pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan, dimana hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2005:17) bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

(a) Kesetiaan;
(b) Hasil Kerja;
(c) Kejujuran;
(d) Kedisplinan;
(e) Kreatifitas;
(f) Kerjasama;
(g) Kepemimpinan;
(h) Kepribadian;
(i) Prakarsa;
(j) Kecakapan dan;
(k) Tanggungjawab.

Berdasarkan aspek diatas, maka dapat dirumuskan pada penelitian ini bahwa pengukuran kinerja didasarkan pada :

(a) Kuantitas Kerja, jumlah dalam satuan tertentu yang dihasilkan.

(b) Kualitas Kerja, mutu atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang ditetapkan perusahaan.

(c) Ketepatan Waktu, kesesuaian penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

(d) Kerjasama adalah kemampuan karyawan dan atasan dalam menjalani hubungan kerjasama.

**3. Standar Kinerja**

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

(a) *Relevance*, ukuran kinerja harus konsisten. Yang paling penting adalah konsistensi suatu ukuran kinerja. Jika ada dua penilaian mengevaluasi pekerjaan yang sama, mereka perlu menyimpulkan hal serupa menyangkut hasil mutu pekerja.

(b) *Sensitivity*, mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif, sehingga karyawan yang mempunyai nilai baik dan baik tidak dinilai sama.

(c) *Reliability*, dapat diadalkan, baik oleh *supervisor*, rekan sejawat maupun bawahan.

(d) *Practicality*, mengimplikasikan bahwa instrument-instrumen penilaian mudah dipahami dan digunakan oleh manajer dan pegawai.

Standar kinerja menentukan tingkat suatu pekerjaan, jika standar pekerjaan telah dipenuhi maka karyawan akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian. Standar kinerja juga dapat digunakan untuk menilai kinerja perusahaan dan digunakan pimpinan untuk menentukan pekerjaan para karyawannya yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

**C. Hubungan Insentif Dengan Kinerja Karyawan**

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

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

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

## D. Model Konsepsi dan Hipotesis

### 1. Konsep

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

**Gambar 1 : Konsep Penelitian**

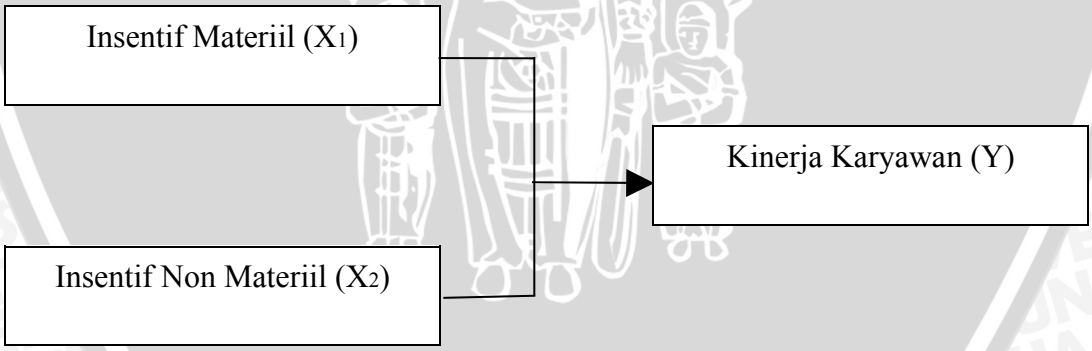
**2. Hipotesis**

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

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

Berdasarkan model hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep maka perumusan dalam penelitian ini adalah "Bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan dan secara parsial insentif materiil merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan".

**Gambar 2 : Hipotesis Penelitian**




**Keterangan:** Diduga ada pengaruh antara Insentif Materiil ($X_1$) dan Insentif Non Materiili ($X_2$) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

# BAB III
# METODE PENELITIAN

## A. Jenis Penelitian

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

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

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati, Jl. Panglima Sudirman no. 19 A, Kabupaten Gresik, Propinsi Jawa Timur. Adapun pemilihan lokasi tersebut adalah dengan pertimbangan bahwa perusahaan pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati itu sangatlah kurang dalam pemberian insentif agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga menarik untuk diadakan penelitian.

## C. Konsep, Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

### 1. Konsep

Dalam proses penelitian, agar suatu konsep dapat diteliti secara empiris maka harus diterjemahkan dalam pengertian yang lebih operasional.

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

(a) Konsep Insentif

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

(b) Konsep Kinerja

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

**2. Operasionalisasi Variabel**

Menurut Arikunto (2002:96) menyatakan bahwa variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Berdasarkan pendapatan diatas maka pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu insentif sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Sehingga dari uraian konsep tersebut definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

(a) Variabel Bebas (X) adalah variabel yang menjadi penyebab atau yang mempengaruhi variabel lain. Penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah insentif yang terdiri dari insentif materiil dan insentif non materiil.

Adapun variabel ini dapat diukur dengan indikator :

(1) Insentif Materiil ($X_1$)

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

a) Uang, yang terdiri dari pemberian bonus, pesangon.

b) Jaminan sosial yang terdiri dari pemberian tunjangan kesehatan, santunan kematian, dan cuti sakit.

(2) Insentif Non Materiil ($X_2$)

Adalah insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk penghargaan, terdiri dari:

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

(b) Variabel terikat (Y) adalah kinerja yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi sebagai variabel terikat adalah kinerja karyawan standar yang harus dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Adapun variabel terikat (Y) kinerja karyawan ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

(1) Kuantitas kerja, jumlah dalam satuan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.
(2) Kualitas kerja, proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang ditetapkan perusahaan.
(3) Ketepatan waktu, kesesuaian penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.
(4) Kerjasama adalah kemampuan karyawan dan atasandalam menjalin hubungan kerjasama.

Berdasarkan uaraian tersebut, maka konsep, variabel, indikator beserta item-item yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

| Konsep | Variabel | Indikator | Item |
|---|---|---|---|
| Pemberian Insentif (X) | Insentif Materiil ($X_1$) | Uang | 1. Pemberian Bonus<br>2. Pemberian Pesangon |
| | | Jaminan Sosial | 1. Tunjangan Kesehatan<br>2. Tunjangan Kematian<br>3. Cuti Sakit |
| | Insentif Non Materiil ($X_2$) | Penghargaan | 1. Pemberian Piagam Penghargaan<br>2. Pujian dari atasan |
| | | Suasana Kerja | 1. Ruang Kerja nyaman<br>2. Tanggungjawab tugas atau kepercayaan yang lebih besar |
| Kinerja (Y) | Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kuantitas | 1. Perbandingan jumlah hasil kerja dengan standar perusahaan<br>2. Perbandingan jumlah hasil karja dengan waktu sebelumnya |
| | | 2. Kualitas | 1. Perbandingan mutu hasil kerja dengan standar perusahaan<br>2. Perbandingan mutu hasil kerja dengan waktu sebelumnya |
| | | 3. Ketepatan Waktu | 1. Ketetapan memulai pekerjaan<br>2. Ketepatan mengakhiri pekerjaan<br>3. Perbandingan waktu kerja yang dicapai dengan standar perusahaan<br>4. Perbandingan waktu kerja yang dicapai dengan rekan kerja |
| | | 4. Kerjasama | 1. Kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekannya<br>2. Kemampuan atasan dalam bekerjasama dengan bawahannya |

**3. Skala Pengukuran**

Suatu penelitian memerlukan instrumen yang berfungsi untuk mengukur variabel yang diteliti, karena jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti.

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

Alternatif jawaban untuk variabel pemberian insentif dan kinerja karyawan:

**Tabel 2**
**Penentuan Skor Jawaban Responden**

| Skor | Jawaban | Kriteria | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | A | Jauh Lebih Baik | Sangat Baik | Selalu |
| 4 | B | Lebih Baik | Baik | Sering |
| 3 | C | Kadang-kadang | Cukup Baik | Kadang-kadang |
| 2 | D | Pernah | Tidak Baik | Pernah |
| 1 | E | Tidak Pernah | Sangat Tidak Baik | Tidak Pernah |

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi menurut umar (2003:115) adalah kumpulan elemen-elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun populasi yang dijadikan obyek pada penelitian ini adalah karyawan tetap bagian Armada Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik yang berjumlah 90 karyawan.

### 2. Sampel

Mengingat besarnya populasi yang akan diteliti serta terbatasnya kemampuan peneliti sehingga tidak mungkin untuk mencatat semua elemen yang ada didalam populasi, untuk itu perlu suatu sampel, dimana Arikunto (2002:109) menyebutkan bahwa : "Sampel adalah sebagaian atau wakil populasi yang diteliti". Jumlah Karyawan yang dijadikan sampel adalah 47 karyawan yaitu Manajer Operasional 1 orang karyawan, manajer keuangan 1 orang karyawan, sekretaris 1 orang karyawan, kasie 2 orang karyawan, staff 8 orang karyawan, operator 1 orang karyawan, analisis laborat 1 orang karyawan, driver 2 orang karyawan, ABK 30 orang .

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling*. Menurut Sukandarrumidi (2004:62) *Stratified Random Sampling* adalah apabila populasi terdiri atas lapisan atau beberapa tingkatan. Dengan pertimbangan agar sampelnya mewakili lapisan-lapisan pada populasi, maka cara pengambilan sampelnya dilakukan pada setiap lapisan secara acak. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan sampel diambil dari Rumus dari Umar (2008:108) adalah :

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

Dimana :

n = banyaknya sampel

N = populasi

e = persen yang ditetapkan 10%

Berdasarkan rumus diatas dari jumlah populasi yang diteliti sebanyak 90 orang karyawan, maka sampel yang akan diambil sebesar :

$$n = \frac{90}{90\,(0,1)^2+1}$$

$$n = \frac{90}{1,9}$$

$$n = 47,36$$

$$n = 47$$

Jadi sampel yang diambil dari penelitian ini adalah sebesar 47 karyawan

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Sumber Data

Dalam suatu penelitian data sangat dibutuhkan dan data tersebut haruslah sesuai dengan kebenarannya, sebab dengan diperolehnya data dari sumber yang dapat dipercaya akan sangat membantu dan mempermudah dalam menganalisis setiap permasalahan. Oleh karena itu, sumber data tidak dapat ditinggalkan dalam penelitian ini. Adapun sumber datanya adalah sebagai berikut :

a. Sumber Data Primer

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh karyawan tetap yang ada pada bagian Armada. Perusahaan pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik, Jawa Timur. Sumber data dipilih karena penelitian ini banyak terikat dengan karyawan untuk memperoleh data mengenai pendapat karyawan dalam pemberian insentif dan kinerja karyawan.

b. Sumber Data Sekunder

Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen, arsip yang mendukung data primer yang ada di Perusahaan pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik, JawaTimur.

**2. Metode Pengumpulan Data**

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

**3. Instrumen Penelitian**

a. Kuesioner, berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden (karyawan) sehingga diperoleh jawaban mengenai informasi yang diperlukan.
b. Pedoman Wawancara, merupakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebagai instrumen untuk wawancara.
c. Dokumentasi, dengan cara mengadakan penelitian terhadap dokumen-dokumen mengenai gambaran umum tempat penelitian, jumlah pegawai dan hal-hal yang dapat menunjang penelitian.

**F. Teknik Analisis**

**1. Validitas dan Reliabilitas**

Dalam penelitian ini ada beberapa pengujian sebelum menganalisis data-data yang akan diteliti, pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

(a) **Validitas**

Validitas menurut Sugiono (2004:143) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas instrumen digunakan korelasi *product moment*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

r : Koefisiensi korelasi

X : nilai pada variabel bebas

Y : nilai pada variabel terikat

N : Jumlah sampel

Menurut Arikunto (2002:145) menyatakan valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan tingkat siginfikan 5% dengan nilai kritisinya.

**(1) Uji Validitas**

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r).

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0$ : r = 0, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

$H_1$ : r ≠ 0, terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

Hipotesa nol ($H_0$) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif ($H_1$) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program *SPSS ver. 13* dengan mengggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3**
**Uji Validitas Variabel**

| No. | Variabel | Item | Koefisien Korelasi | R tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Insentif Materiil | X1.1 | 0.774 | 0.294 | Valid |
| 2 | | X1.2 | 0.677 | 0.294 | Valid |
| 3 | | X1.3 | 0.698 | 0.294 | Valid |
| 4 | | X1.4 | 0.666 | 0.294 | Valid |
| 5 | | X1.5 | 0.362 | 0.294 | Valid |
| 6 | Insentif Non Materiil | X2.1 | 0.827 | 0.294 | Valid |
| 7 | | X2.2 | 0.727 | 0.294 | Valid |
| 8 | | X2.3 | 0.730 | 0.294 | Valid |
| 9 | | X2.4 | 0.591 | 0.294 | Valid |
| 10 | Kinerja Karyawan | Y1 | 0.733 | 0.294 | Valid |
| 11 | | Y2 | 0.669 | 0.294 | Valid |
| 12 | | Y3 | 0.616 | 0.294 | Valid |
| 13 | | Y4 | 0.554 | 0.294 | Valid |
| 14 | | Y5 | 0.736 | 0.294 | Valid |
| 15 | | Y6 | 0.750 | 0.294 | Valid |
| 16 | | Y7 | 0.702 | 0.294 | Valid |
| 17 | | Y8 | 0.526 | 0.294 | Valid |
| 18 | | Y9 | 0.678 | 0.294 | Valid |
| 19 | | Y10 | 0.604 | 0.294 | Valid |

*Sumber: Data Primer Diolah tahun 2009*

Dari Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien validitas tiap item pertanyaan lebih besar dari r tabel 5% (α = 0.05) dengan db = N – 2 = 39 – 2 = 37 sebesar 0,325 yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel insentif materiil, insentif non materiil dan kinerja.

(b) **Reliabilitas**

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

$$ri = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2}\right]$$

Dimana :

ri : Reliabilitas internal instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ : Jumlah Varian butir

$\sigma 1^2$ : Jumlah Varian total

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

(1) **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto (2002:154) menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

"Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik "

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 :

**Tabel 4**
**Uji Reliabilitas Variabel**

| Nomor | Variabel | Koefisien Reliabilitas | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | **Insentif material** | 0.7643 | Reliabel |
| 2 | **Insentif nonmaterial** | 0.696 | Reliabel |
| 3 | **Kinerja** | 0.852 | Reliabel |

*Sumber: Data primer diolah tahun 2009*

Dari Tabel 4 di atas diketahu bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan sudah reliabel. sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel insentif materiil, insentif non materiil dan kinerja.

**2. Analisis Data**

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

(a) Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden serta menyusun distribusi frekuensi dengan

menggunakan data dari kuisioner yang telah diberikan pada responden. Dengan demikian, akan diperoleh frekuensi, persentasi, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item pernyataan yang ada pada setiap variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukuan.

(b) Regresi Linier Berganda

(1) Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh keseluruhan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus yang dapa digunakan menurut Suharyadi dan Purwanto (2004:504) adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

$X_1$ dan $X_2$ : Variabel Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil

a : Intercep atau konstanta

$b_1$ dan $b_2$ : Koefisien regresi

**Tabel 5**
**Pedoman Interprestasi Koefisien Korelasi**

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

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

(2) Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis perihal simultan antara varibel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda. Menguji signifikansi koefisien regresi berganda digunakan uiji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau σ= 0,05 dengan rumus :

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

Keterngan :

$F_{hit}$ = F hasil perhitungan

R2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Adapun hipotesis untuk uji F sebagai berikut :

Ho : Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Hi : Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan f hitung dan f table atau signifikan t dan signifikan α :

a. sig. F < sig. α, maka Ho ditolak
b. sig. F > sig. α, maka Hi diterima

(3) Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial uatau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut Sugiarto (1993:26) :

$$t_{\text{hit}} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

$t_{\text{hitung}}$ = nilai dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi

bi = koefisien regresi

Sbi = standar error koefisien regresi

Dalam hal ini regresi berganda uji dengan derajat kepercayaan 95% atau dengan penyimpangan 5%. Seluruh rangkaian proses analisis data di atas dapat dilakukan melalui program SPSS *for windows version* 14.00 yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Adapun hipotesis untuk perhitungan uji t adalah sebagai berikut :

Ho : Secara parsial, variabel-variabel bebas (Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Hi : Secara parsial, variabel-variabel bebas (Insentif Materiil dan Insentif Non Materiil) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t table atau signifikan t dan signifikan α :

a. sig. t < sig. α, maka Ho ditolak
b. sig. t > sig. α, maka Hi diterima

# BAB IV
# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Gambaran Umum Perusahaan

### 1. Sejarah Singkat PT. Rachmat Jaya Sejati

PT. Rachmat Jaya Sejati adalah sebuah perseroan terbatas milik pribadi yang bertujuan untuk menjalankan usaha-usaha pelayaran local dan menjalankan usaha dalam bidang expedisi angkatan laut dan darat, terutama Expedisi Muatan Kapal Laut (E.M.K.L).

Pada awalnya PT. Rachmat Jaya Sejati ini didirikan dengan akte nomor empat (4) tanggal lima (5) September (1984) seribu sembilan ratus delapan puluh empat dibuat dihadapan Ny. Adhy Mulianti,SH, Notaris di Sidoarjo. Sebagaimana telah dirubah dan terakhir dengan nomor 221 tanggal tiga puluh satu (31) Januari (1986) seribu sembilan ratus delapan puluh enam, dibuat dihadapan Ny. Sumardilah Oriana Roosdilan,SH, Notaris Jakarta, yanag anggaran dasarnya telah disahkan oleh Depertemen Kehakiman Direktorat Jenderal Replubik Indonesia tanggal 10 Februari 1986, dibawah nomor 02-1043-HT.01-01/Th 86. Maka PT. Rachmat Jaya Sejati itu berdiri untuk jangka waktu yang tidak ditentukan lamanya, dan tepatnya berkedudukan di Jl. Panglima Sudirman no. 19 A, Kabupaten Gresik, Propinsi Jawa Timur.

Perseroan dapat membuka cabang atau perwakilan di tempat lain, baik didalam maupun diluar wilayah Replubik Indonesia sebagaimana yang ditetapkan oleh Direksi, dengan persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham. Dimulainya pada hari keputusan pemerintah yang memuat persetujuan atas Anggaran Dasar ini, dengan mengindahkan apa yang

ditetapkan didalam pasal 47 dan pasal 51 dari Kitab Undang-Undang Hukum Perniagaan.

**2. Lokasi Perusahaan**

Pemilihan atau penentuan lokasi untuk suatu perusahaan adalah masalah yang sangat penting bagi kelancaran proses penelitian. Lokasi yang tepat akan menunjang suatu perusahaan untuk kelancaran perusahaan dalam melakukan aktivitasnya sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu pemilihan lokasi perusahaan merupakan hal yang mutlak yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan. Adapun lokasi perusahaan PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik terletak di Jalan Panglima Sudirman no. 19 A, Kabupaten Gresik, Propinsi Jawa Timur.

Alasan pemilihan lokasi ini berdasarkan pertimbangan beberapa faktor antara lain:

(a) Faktor Primer

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

(1) Sumber Tenaga Kerja

Sumber tenaga kerja di daerah ini mudah diperoleh. Sebab tenaga kerja yang tersedia di daerah sekitar lokasi perusahaan cukup anyak, mengingat daerah sekitar lokasi perusahaan merupakan daerah yang padat penduduknya.

(2) Transportasi

Lokasi perusahaan di jalan raya memudahkan transportasi yang diperlukan sangatlah mudah.

(3) Tersedianya fasilitas air, listrik, dan telepon

(b) Faktor sekunder

Dimaksudkan supaya segala aspek dapat bekerja dengan baik dan berkualitas.

**3. Bentuk Hukum**

Bentuk hukum perusahaan pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati merupakan perseroan. Dengan Surat Keputusan Pemerintah Depertemen Kehakiman Direktorat Jenderal Replubik Indonesia dengan nomor 02-1043-HT.01-01/Th 86.

**4. Visi, Misi, Nilai,dan Budaya Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati**

Walaupun sudah banyak keberhasilan yang dicapai oleh PT. Rachmat Jaya Sejati (Persero), namun seluruh pekerja tetap bekerja keras untuk meningkatkan kinerja, meningkatkan pelayanan kepada konsumen, peningkatan pendapatan dan meminimalkan resiko usaha serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kesemuanya itu tercermin dalam Visi, Misi, Nilai, dan Budaya Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati.

**Visi, Misi, Nilai, dan Budaya Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati adalah :**

(a) Visi dari PT. Rachmat Jaya Sejati adalah :

Mendukung kebutuhan transportasi laut PT. Rachmat Jaya Sejati dalam mengadakan suatu pengadaan atau expedisi Angkatan Laut dan Darat, terutama pada Expedisi Muatan Kapal Laut (E.M.K.L) khususnya pada Batubara.

(b) Misi dari PT. Rachmat Jaya Sejati adalah :

Mendukung kebutuhan armada angkutan laut untuk jenis muatan curah kering dan konstruksi di Indonesia, khususnya untuk mendukung kebutuhan transportasi laut PT. Rachmat Jaya Sejati dalam pengadaan batubara dari pulau Kalimantan dan Sumatera.

**5. Struktur Organisasi beserta fungsinya pada PT. Rachmat Jaya Sejati**

(a) Struktur Organisasi PT. Rachmat Jaya Sejati beserta fungsi-fungsinya

Untuk menjamin berhasilnya perusahaan dalam mencapai tujuan maka dibutuhkan suatu struktur organisasi yang menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasinya. Struktur organisasi pada Perusahaan PT. Rachmat jaya Sejati adalah sebagai berikut:

(1) Manajemen dalam Operasi

a) Struktur Organisasi

Dalam struktur organisasi PT. Rachmat Jaya Sejati Direksi utama memiliki peran khusus dan memiliki komunikasi yang baik dengan seluruh bagian yang ada dalam struktur organisasi tersebut. Direksi utama bekerjasama langsung dengan Direktur operasional dan Direktur keuangan. Selain itu, Direksi utama juga memilikin kerjasama dengan kasir dan sekretaris. Untuk Kepala Bagian Keuangan, Kepala Bagian Operasional, Kepala Bagian Marketing dan SIE-SIEnya juga diawasi dan bekerjasama langsung dengan Direksi Utama.

*b) Job Discription*

Dalam PT. Rachmat Jaya Sejati, kedudukan tertinggi dipegang oleh Direksi Utama selaku pemilik perusahaan. Disini semua pekerjaan yang dibagi dan harus dipertanggungjawabkan kepada beliau termasuk didalamnya mengawasi semua pekerja yang bekerja di sana setiap harinya. Dan dibawah ini adalah bagian-bagian unit kerja pada PT. Rachmat Jaya Sejati, adalah:

)1 Direksi Utama

Direksi utama dalam suatu perusahaan mempunyai tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perusahaan dalam mencapai maksud dan tujuannya. Direksi

juga wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugasnya dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Direksi juga berhak mewakili perusahaan didalam maupun diluar pengadilan tentang segala hal dan dalam segala kejadian, mengikat perusahaan dengan pihak lain dan pihak lain dengan perusahaan.

)2 Direktur Operasional

Direktur Operasional bertugas untuk membuat dan merencanakan strategi yang nantinya akan dipergunakan oleh pimpinan perusahaan serta bagian-bagian lain dalam meningkatkan penjualannya.

)3 Direktur Keuangan

Direktur keuangan mempunyai tanggungjawab atau tugas-tugas yang sangat penting dalam meramalkan dan merencanakan, pengambilan keputusan dalam investasi dan pembiayaan. Selain tugas-tugas tersebut direktur keuangan juga memiliki banyak tanggungjawab dalam pengaturan keuangan perusahaan.

)4 Kasir

Pada *job description* ini kasir mempunyai tugas menerima pemesanan oleh *customer*. Bagian penerimaan atau kasir ini menerima sejumlah uang dan mengeluarkan bukti pembayaran sebanyak dua rangkap, satu untuk pelanggan dan sisanya disimpan oleh bagian peneriamaan atau kasir untuk membuat laporan penerimaan kas harian.

)5 Sekretaris

Bagian sekretaris ini memiliki tugas atau tanggung jawab yang tidak jauh berbeda dengan bagian lain yaitu Memberikan masukan dari aspek hukum kepada Direksi, berkaitan dengan

operasionalisasi dan pengembangan usaha perusahaan, Mengkoordinasikan pengurusan izin-izin usaha perusahaan, Menyelenggarakan *data base* dan penyimpanan dokumen asli Perusahaan, Mengupayakan kelancaran pelaksanaan agenda Direksi, Mengkomunikasikan kebijakan perusahaan dan atau pemerintah kepada pihak internal dan eksternal, Mengelola dan mengembangkan sistem informasi perusahaan, dan mengkoordinasikan bahan-bahan laporan untuk Rapat Komisaris dan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

)6 Kepala Bagian Keuangan

Kepala Bagian (Kabag) Keuangan mempunyai tanggungjawab atau tugas-tugas yang sangat penting dalam Mengendalikan kegiatan-kegiatan Bidang Keuangan, Mengendalikan program dan pendapatan pengeluaran keuangan, Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan dan, Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

)7 Kepala Bagian Operasional

Kepala Bagian (Kabag) Operasional mempunyai tanggungjawab atau tugas-tugas yang sangat penting dalam membuat perencanan dan pelaksanaan operasional, membuat pemenuhan kebutuhan tenaga harian, me*monitoring* dan mengkontrol kegiatan operasional.

)8 Kepala Bagian *Marketing*

Kepala Bagian (Kabag) Marketing mempunyai tanggungjawab atau tugas-tugas yang sangat penting dalam Merencanakan alat atau media sosialisasi yang *up to date* mengikuti tuntutan dan kebutuhan dinamika yang ada di masyarakat, Meramalkan atau *Forcasting* produk pemasaran, Memproduksi alat pemasaran (brosur, pamflet, spanduk, dan alat-alat pemasaran yang lain yang akan digunakan sebagai alat sosialisasi), Mencari data dan memetakan pangsa pasar yang akan digunakan sebagai target

obyek pemasaran atau sosialisasi, Merencanakan saluran distribusi dan implementasi distribusi, Merencanakan jadwal waktu program pemasaran secara kontinyu dan sekaligus realisasi di lapang sesuai target segmentasi pasar.

9) Kepala Bagian *Stokpile*/Gudang

Kepala Bagian (Kabag) *Stokpile* atau Gudang mempunyai tanggungjawab atau tugas-tugas yang sangat penting dalam merencanakan bongkar muat batubara dari pelabuhan menuju *stokpile* atau gudang dari perusahaan tersebut.

10) Sie Armada

a. Membuat perencanaan *scheduling* kapal.
b. Membuat perencanaan perbaikan, *meintenence* dan pengedokan kapal.
c. Membuat estimasi biaya pengedokan kapal dan menyiapkan data untuk bahan negoisasi biaya boking kapal.
d. Melaksanakan *mentoring* perjalanan kapal dan membuat *report* untuk bahan analisa.
e. Melaksanakan kontrol kebutuhan-kebutuhan kapal dan menganalisa setiap terjadinya kerusakan kapal dan mengusulkan kepada pemimpin untuk ditindak lanjuti.
f. Menerbitkan P/O kebutuhan-kebutuhan kapal dan atau SPK perbaikan kapal dan pengadaan *spare part*.
g. Melaksanakan kontrol serta pengurusan surat-surat kapal dan sertifikasi-sertifikasi kapal.
h. Melaksanakan fungsi-fungsi kepersonaliaan crew kapal.
i. Melaksanakan pendokumentasian urusan kapal.

11) Sie Keagenan dan *Chartering*

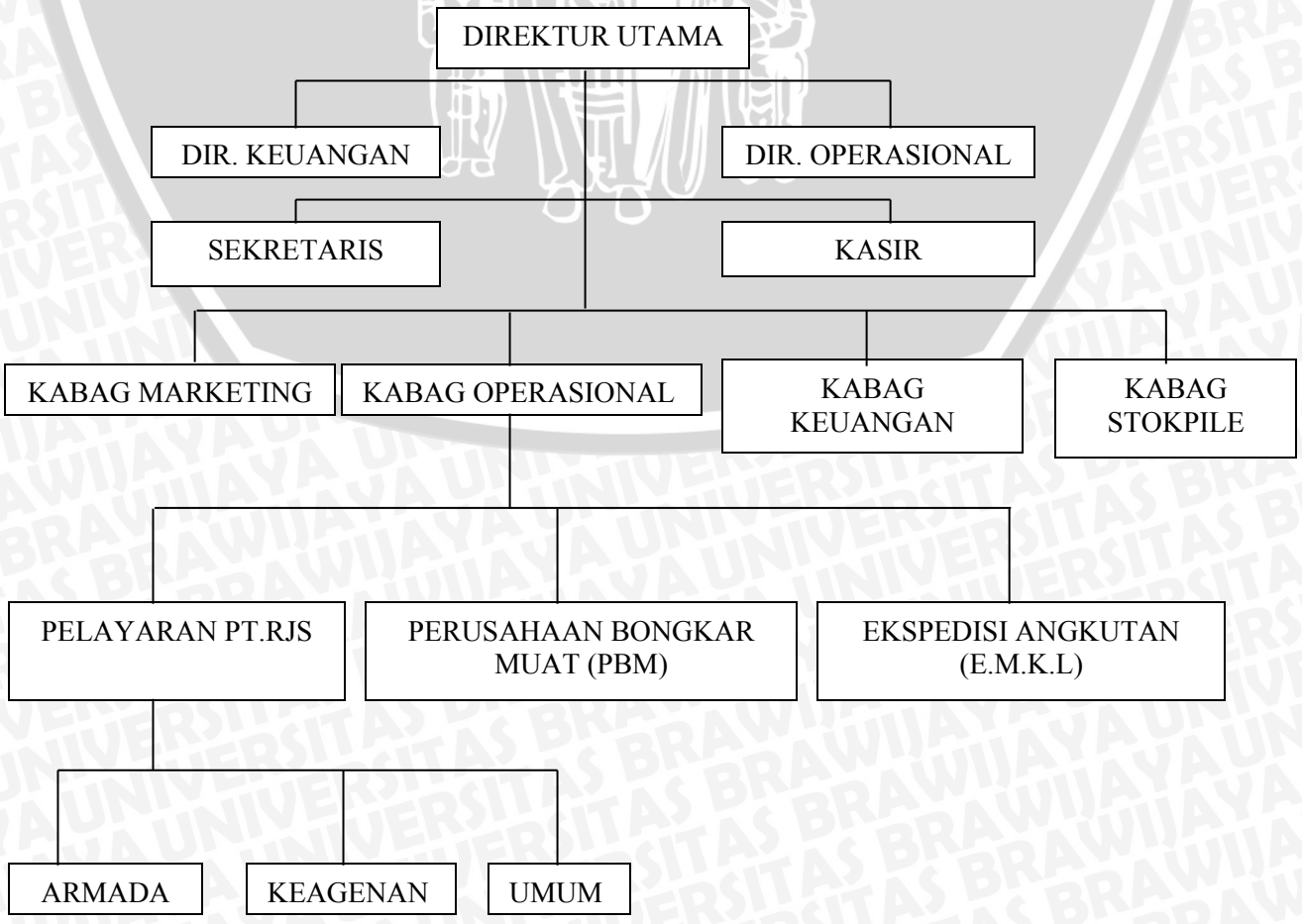
a. Membuat perencanaan kegiatan keagenan kapal, baik untuk kapal milik atau untuk kapal non milik.
b. Membuat kalkulasi biaya keagenan kapal dan kontrol tagihan pelindo dan keagenan luar.

c. Menyiapkan data pendahuluan untuk kedatangan kapal menentukan waktu standart kapal.
d. Melaksanakan penyandaran kapal dan pemberangkatan kapal.
e. Membuat laporan dan tagihan keagenan kepada *owners*.
f. Membuat laporan bulanan perusahaan pelayaran kepada Dirjen Hubungan Laut.

12) Sie Umum

a. Melaksanakan aktifitas surat menyurat.
b. Penerimaan karyawan/Anak Buah Kapal (ABK) baru.
c. Membuat data karyawan/Anak Buah Kapal(ABK).
d. Menyiapkan gaji karyawan/Anak Buah Kapal(ABK) dan lembur.
e. Membuat *file* data dan dokumentasi data.

**Gambar 3 :**
**Bagan Struktur Organisasi Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati**



**Sumber:** Dari Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik, Jawa Timur

**6. Program Pemberian Insentif**

(a) Bonus

Program pemberian bonus pada karyawan PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik diberikan setiap bulannya. Besarnya pemberian bonus disesuaikan dengan hasil kerja yang diselesaikan dalam waktu bulan tersebut.

(b) Program Pesangon

PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik memberikan program pesangon kepada karyawannya yang berupa pesangon sebagai sebuah jaminan pada saat mereka sudah tidak bekerja lagi.

(c) Tunjangan Kesehatan

Upaya pemberian bantuan yang berupa tunjangan kesehatan bagi karyawan merupakan salah satu kepedulian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan para karyawannya. Pemberian bantuan tunjangan kesehatan ini dilakukan dengan cara mengasuransikan karyawan pada program asuransi.

(d) Tunjangan Kematian

Upaya pemberian bantuan yang berupa tunjangan kematian bagi karyawan merupakan salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap rasa kemanusiaan.

(e) Cuti Sakit

Perusahaan PT. Rachmat Jaya Sejati masih memberikan pendapatan gaji meskipun para karyawannya ada yang sakit.

(f) Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan oleh atasan diberikan di saat karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

(g) Pujian

Pemberian pujian oleh atasan diberikan di saat karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Pujian yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu penghargaan yang diberikan pimpinan atas kinerja karyawan. Sehingga para karyawan merasa dihargai atas upaya yang selama ini dilakukannya.

## B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik. Gambaran umum responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan yang bersangkutan.

### 1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden yang merupakan karyawan Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Nomor | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1. | Laki – laki | 44 | 93,61 |
| 2. | Perempuan | 3 | 6,38 |
| **Total** | | **47** | **100** |

***Sumber** : Data Primer diolah,2009*

Pada data yang tampak pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 44 senioritas atau 93.61%, sedangkan perempuan sebanyak 3 senioritas atau 6.38%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 44 senioritas atau 93.61%. Jadi, jumlah sampelnya

ada 47 dari populasi yang diteliti sebanyak 90 orang. Dalam hal ini, penulis berasumsi sesenioritas laki-laki lebih mudah bepergian dibandingkan dengan wanita, terutama untuk urusan pekerjaan, misalnya tenaga pemasaran (*sales marketing*) dimana memerlukan mobilitas yang tinggi dalam bekerja dan terkadang diharuskan untuk bermalam untuk melakukan bongkar muat batubara.

**2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia**

Gambaran responden menurut usia berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No. | Usia | Jumlah Responden ( Senioritas ) | Persentase ( % ) |
|---|---|---|---|
| 1 | 20 tahun - 30 tahun. | 8 | 17.02 |
| 2 | 30 tahun - 40 tahun. | 23 | 48.93 |
| 3 | 40 tahun - 50 tahun. | 13 | 27.65 |
| 4 | > 50 tahun. | 3 | 6.38 |
| **Jumlah** | | **47** | **100** |

***Sumber** : Data Primer diolah, 2009*

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih dari 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 8 senioritas atau 17.02%, berusia lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 23 senioritas atau 48.93%, berusia lebih dari 40 tahun sampai 50 tahun sebanyak 13 senioritas atau 27.65%, berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 senioritas atau 6.38%. Berdasarkan data tersebut, maka usia responden yang paling banyak adalah lebih dari 30 tahun sampai 40 tahun. Jadi, jumlah sampelnya ada 47 dari populasi yang diteliti sebanyak 90 orang. Dalam hal ini, dapat diasumsikan bahwa pada rentang usia tersebut merupakan usia instruktur diklattif bekerja. Dengan semakin besar beban kerja, kebutuhan akan rekreasi serta berlibur untuk melepas penat juga sangat besar, mengingat kecakapan karyawan

perusahaan pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Kabupaten Gresik yang sangat strategis, yaitu terletak di tengah kota , yang tentunya berdekatan dengan banyak tempat perbelanjaan.

**3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan terakhir sebelum menjadi karyawan PT. Rachmat Jaya Sejati. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

**Tabel 8**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| Nomor | Tingkat Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1. | SMP | 2 | 4,25 |
| 2. | SMU/STM | 6 | 12,76 |
| 3. | Diploma | 1 | 2,12 |
| 4. | Sarjana | 8 | 17,02 |
| 5. | ANT | 6 | 12,76 |
| 6. | ATT | 9 | 19,14 |
| 7. | ANTD | 3 | 6,38 |
| 8. | ATTD | 12 | 25,53 |
| **Jumlah** | | **47** | **100** |

***Sumber** : Data Primer diolah, 2009*

Keterangan:

ANT = Ahli Nautika Tingkat

ATT = Ahli Tehnik Tingkat

ANTD = Ahli Nautika Tingkat Dasar

ATTD = Ahli Tehnik Tingkat Dasar

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 2 orang (4,25%) dan SMA sebanyak 6 orang (12,76%). Sedangkan untuk responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 1 orang (2,12%) dan 2 orang (4,25%) untuk responden dengan tingkat pendidikan Sarjana. Selain itu, untuk pendidikan khusus pelayaran yaitu pendidikan ANT sebanyak 6 orang (12,76%) responden,

pendidikan ATT sebanyak 9 orang atau responden (19,14%), untuk pendidikan ANTD terdapat 3 responden atau orang (6,38%), dan untuk pendidikan ATTD terdapat 12 orang (25,53%). Jadi, jumlah sampelnya ada 47 dari populasi yang diteliti sebanyak 90 orang. Hal ini menunjukkan mayoritas responden yaitu karyawan Perusahaan Pelayaran PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik Jawa Timur mempunyai tingkat pendidikan ATTD atau Ahli Tehnik Tingkat Dasar.

**4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 9**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Nomor | Masa Kerja | Jumlah Responden | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1. | < 5 tahun | 5 | 10,63 |
| 2. | 5 – 10 tahun | 36 | 76,59 |
| 3. | > 10 tahun | 6 | 12,76 |
| **Total** | | **47** | **100** |

***Sumber** : Data Primer diolah, 2009*

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 5 orang (10,63%), responden dengan masa kerja antara 5 tahun sampai 10 tahun dan sebanyak 36 orang (76,59%) dan untuk responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 6 orang (12,76%). Jadi, jumlah sampelnya ada 47 dari populasi yang diteliti sebanyak 90 orang.

## C. Gambaran Variabel yang Diteliti

Gambaran variabel-variabel yang diteliti dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item dalam kuesioner yang selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan interpretasi data. Gambaran dari variabel-variabel Insentif yang diteliti berdasarkan hasil penyebaran kuesioner selengkapnya akan dikemukakan dalam penjelasan berikut:

**1. Variabel Insentif Materiil ($X_1$)**

Insentif materiil adalah insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk materi. Dalam penelitian ini aspek-aspek yang tercakup dalam variabel Insentif materiil adalah Uang, yang terdiri dari pemberian bonus, pesangon. Jaminan sosial yang terdiri dari pemberian tunjangan kesehatan, santunan kematian, dan cuti sakit. Penilaian responden terhadap item-item berkaitan dengan variabel Insentif materiil dapat dijelaskan pada tabel –tabel di bawah ini:

**Tabel 10**
**Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Materiil ($X_1$)**

| No | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Jawaban 5 | | Jawaban 4 | | Jawaban 3 | | Jawaban 2 | | Jawaban 1 | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | $X_{1.1}$ | 21 | 44,7 | 10 | 21,3 | - | - | 8 | 17 | 8 | 17 | 3,59 |
| 2. | $X_{1.2}$ | 22 | 46,8 | 16 | 34 | - | - | 9 | 19,1 | - | - | 4,08 |
| 3. | $X_{1.3}$ | 11 | 23,4 | 27 | 57,4 | 1 | 2,1 | 8 | 17 | - | | 3,87 |
| 4. | $X_{1.4}$ | 11 | 23,3 | 27 | 57,4 | 2 | 4,3 | 7 | 14,9 | - | - | 3,89 |
| 5 | $X_{1.5}$ | 4 | 8,5 | 32 | 68,1 | 11 | 23,4 | - | - | - | - | 3,85 |
| Rata – rata frekuensi untuk $X_1$ = 3.85 | | | | | | | | | | | | |

***Sumber** : Data Primer diolah, 2009*

Keterangan :

$X_{1.1}$ = Pendapatan diluar gaji jika bekerja melebihi waktu yang ditetapkan

$X_{1.2}$ = Setiap karyawan mendapatkan pesangon jika habis masa kerjanya

$X_{1.3}$ = Karyawan memanfaatkan fasilitas tunjangan kesehatan

$X_{1.4}$ = Santunan kematian yang diberikan perusahaan sesuai dengan kesepakatan bersama

$X_{1.5}$ = Pendapatan gaji yang diterima selama cuti sakit

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk item Pendapatan diluar gaji jika bekerja melebihi waktu yang ditetapkan, sebanyak 21 orang responden (44,7%) menyatakan selalu, sebanyak 10 orang responden (21,3%) menjawab sering, 8 orang responden (17%) menjawab pernah, dan 8 orang responden yang menjawab tidak pernah.. Hal ini membuktikan mayoritas responden menyatakan selalu jika mereka mendapatkan pendapatan diluar gaji jika bekerja melebihi waktu yang ditetapkan

Pada item Setiap karyawan mendapatkan pesangon jika habis masa kerjanya, sebanyak 22 orang responden (46,8%) menyatakan selalu, 16 orang responden (34%) menyatakan sering, 9 orang responden (19,1%) menyatakan pernah, dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Hal ini menunjukkan sebagian besar reponden menyatakan selalu bahwa mereka yang setiap selesai masa kerjanya akan mendapatkan pesangon dari perusahaan.

Pada item Setiap karyawan memanfaatkan fasilitas tunjangan kesehatan, sebanyak 11 orang responden (23,4%) menyatakan selalu, sebanyak 27 orang responden (57,4%) menjawab sering, 1 orang responden (2,1%) yang menjawab kadang-kadang, 8 orang responden (17%) yang menjawab pernah, dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Hal ini membuktikan jika mayoritas responden menyatakan sering, karena mereka memanfaatkan fasilitas tunjangan kesehatan yang disediakan perusahaan.

Pada item Santunan kematian yang diberikan perusahaan sesuai dengan kesepakatan bersama, sebanyak 11 orang responden (23,4%) menyatakan selalu, 27 orang responden (57,4%) menyatakan sering, 2 orang responden (4,3%) menyatakan kadang-kadang, 7 orang responden (14,9%) yang menjawab pernah dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Hal ini menunjukkan sebagian besar reponden menyatakan sering, karena santunan kematian yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kesepakatan kerja bersama.

Pada item Pendapatan gaji yang diterima selama cuti sakit, sebanyak 4 orang responden (8,5%) menyatakan sangat baik, 32 orang responden (68,1%) menyatakan baik, 11 orang responden (23,4%) menyatakan cukup baik, dan tidak ada responden yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik. Hal ini menunjukkan sebagian besar reponden menyatakan baik bahwa dengan pendapatan gaji yang diterima selama cuti sakit tidak ada masalah sama sekali.

**2. Variabel Insentif Non Materiil ($X_2$)**

Insentif non materiil adalah bahan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk penghargaan. Dalam penelitian ini

aspek-aspek yang tercakup dalam variabel Insentif non materiil adalah Penghargaan, yang terdiri dari pemberian piagam penghargaan, dan pujian dari atasan. Suasana kerja, yang meliputi ruang kerja yang nyaman, tanggung jawab tugas yaitu memberi kesempatan memperoleh kepercayaan lebih besar. Penilaian responden terhadap item-item berkaitan dengan variabel Insentif non materiil dapat dijelaskan pada tabel-tabel di bawah ini:

**Tabel 11**
**Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Non Materiil ($X_2$)**

| No | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Jawaban 5 | | Jawaban 4 | | Jawaban 3 | | Jawaban 2 | | Jawaban 1 | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | $X_{2.1}$ | 4 | 8,5 | 16 | 34 | 4 | 8,5 | 7 | 14,9 | 16 | 34 | 2,68 |
| 2. | $X_{2.2}$ | 14 | 29,8 | 15 | 31,9 | 5 | 10,6 | 13 | 27,7 | - | - | 3,63 |
| 3. | $X_{2.3}$ | 14 | 29,8 | 22 | 46,8 | 2 | 4,3 | 6 | 12,8 | 3 | 6,4 | 3,80 |
| 4. | $X_{2.4}$ | 12 | 25,5 | 25 | 53,2 | 2 | 4,3 | 8 | 17 | - | - | 3,87 |
| Rata – rata frekuensi untuk $X_2$ = 3,49 | | | | | | | | | | | | |

***Sumber** : Data Primer diolah, 2009*

Keterangan :

$X_{2.1}$ = Karyawan mendapatkan piagam penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja

$X_{2.2}$ = Setiap karyawan yang berprestasi mendapatkan pujian dari atasan

$X_{2.3}$ = Upaya perusahaan selama ini dalam menyediakan ruang kerja yang nyaman

$X_{2.4}$ = karyawan tetantang dengan tugas, tanggung jawab yang lebih besar yang diberikan oleh perusahaan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk item Karyawan mendapatkan piagam penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja, responden yang menyatakan selalu sebanyak 4 orang (8,5%), 16 orang responden (34%) menjawab sering, untuk jawaban kadang-kadang 4 orang responden (8,5%) ,7 orang responden (14,9% )yang menjawab pernah dan 16 orang responden (34%) menjawab tidak pernah. Hal ini membuktikan sebagian besar responden menyatakan sangat sering bahwa Karyawan mendapatkan piagam penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja

Pada pertanyaan item Setiap karyawan yang berprestasi mendapatkan pujian dari atasan, menyatakan bahwa sebanyak 14 orang responden (29,8%) menyatakan selalu, 15 orang responden (31,9%) menyatakan sering, 5 orang responden (10,6%) menyatakan kadang-kadang, 13 orang responden (27,7%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sering, bahwa setiap karyawan yang berprestasi akan mendapatkan pujian dari atasan.

Pada pertayaan item Upaya perusahaan selama ini dalam menyediakan ruang kerja yang nyaman, didapatkan hasil Sebanyak 14 orang responden (29,8%) menyatakan selalu, 22 orang responden (46,8%) menyatakan sering, 2 orang responden (4,3%) menyatakan kadang-kadang, 6 orang responden (12,8%) menyatakan pernah, dan 3 orang responden (6,4%) menyatakan tidak pernah. Hal ini berarti sebagian besar responden menyatakan sering karena perusahaan selama ini dalam menyediakan ruang kerja yang nyaman.

Pada pertayaan item karyawan tetantang dengan tugas, tanggung jawab yang lebih besar yang diberikan oleh perusahaan. Sebanyak 12 orang responden (25,5%) menyatakan selalu, 25 orang responden (53,2%) menyatakan sering, 2 orang responden (4,3%) yang menjawab kadang-kadang, 8 orang responden (17%) menjawab pernah, dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Hal ini menunjukkan sebagian responden menyatakan sering bahwa karyawan tertantang dengan tugas, tanggung jawab yang lebih besar yang diberikan oleh perusahaan.

**3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan produk yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang. Produk tersebut dapat dicapai oleh seseorang karena telah melaksanakan tugas-tugasnya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui pendapat responden mengenai variabel Kinerja karyawan seperti yang tercantum pada tabel berikut:

**Tabel 12**
**Distribusi Kinerja Karyawan (Y)**

| No | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Jawaban 5 | | Jawaban 4 | | Jawaban 3 | | Jawaban 2 | | Jawaban 1 | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1. | $Y_{.1}$ | 15 | 31,9 | 19 | 40,4 | 1 | 2,1 | 12 | 25,5 | - | - | 3,78 |
| 2. | $Y_{.2}$ | 13 | 27,7 | 16 | 34 | 6 | 12,8 | 12 | 25,5 | - | - | 3,63 |
| 3. | $Y_{.3}$ | 1 | 2,1 | 32 | 68,1 | 4 | 8,5 | 10 | 21,3 | - | - | 3,51 |
| 4. | $Y_{.4}$ | 2 | 4,3 | 32 | 68,1 | 5 | 10,6 | 8 | 17 | - | - | 3,59 |
| 5 | $Y_{.5}$ | 17 | 36,2 | 22 | 46,8 | 2 | 4,3 | 6 | 12,8 | - | - | 4,06 |
| 6 | $Y_{.6}$ | 15 | 31,9 | 25 | 53,2 | 3 | 6,4 | 4 | 8,5 | - | - | 4,08 |
| 7 | $Y_{.7}$ | 15 | 31,9 | 21 | 44,7 | 5 | 10,6 | 6 | 12,8 | - | - | 3,95 |
| 8 | $Y_{.8}$ | 3 | 6,4 | 35 | 74,5 | 3 | 6,4 | 6 | 12,8 | - | - | 3,74 |
| 9 | $Y_{.9}$ | 16 | 34 | 18 | 38,3 | 4 | 8,5 | 9 | 19,1 | - | - | 3,87 |
| 10 | $Y_{.10}$ | 17 | 36,2 | 19 | 40,4 | 2 | 4,3 | 9 | 19,1 | - | - | 4,34 |
| Rata – rata frekuensi untuk $X_3$= 3,85 | | | | | | | | | | | | |

***Sumber** : Data Primer diolah, 2009*

Keterangan :

$Y_{3.1}$ = penyelesaian tugas sesuai dengan target yang telah diberikan perusahaan

$Y_{3.2}$ = perbandingan hasil kerja saat ini dengan waktu sebelumnya

$Y_{3.3}$ = perbandingan mutu hasil kerja dengan waktu penyelesaian

$Y_{3.4}$ = perbandingan mutu hasil kerja dengan waktu sebelumnya

$Y_{3.5}$ = ketepatan waktu datang yang sesuai dengan ditetapkan perusahaan

$Y_{3.6}$ = ketepatan waktu pulang yang sesuai dengan ditetapkan perusahaan

$Y_{3.7}$ = penyesuaian waktu penyelesaian karyawan dengan standart perusahaan

$Y_{3.8}$ = perbandingan waktu kerja karyawan satu dengan karyawan yang lain

$Y_{3.9}$ = kerjasama karyawan satu dengan karyawan lain dalam penyelesaian tugas

$Y_{3.10}$= kerjasama karyawan dengan atasan dalam menyelesaikan masalah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk item penyelesaian tugas yang sesuai dengan target yang diberikan perusahaan, responden yang menyatakan selalu sebanyak 15 orang (31,9%), 19 orang responden (40,4%) menjawab sering, untuk jawaban kadang-kadang sebanyak 1 orang responden (2,1%) dan 12 responden (25,5%) yang menjawab pernah dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar responden sering menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Pada pertanyaan item perbandingan kerja saat ini dengan waktu sebelumnya, sebanyak 13 orang responden (27,7%) menyatakan selalu, 16 orang responden (34%) menyatakan sering, 6 orang responden (12,8%) menyatakan kadang-kadang dan 12 responden (25,5%) yang menyatakan pernah dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah. Hal ini membuktikan sebagian besar responden menyatakan sering memberikan hasil kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan waktu sebelumnya..

Pada item perbandingan mutu hasil kerja dengan waktu penyelesaiannya. Sebanyak 1 orang responden (2,1%) menyatakan jauh lebih baik, 32 orang responden (68,1%) menyatakan lebih baik, 4 orang responden (8,5%) menyatakan kadang-kadang, dan 10 orang responden (21,3%) menyatakan pernah. Untuk pernyataan tidak pernah, tidak mendapatkan responden dari para karyawan. Hal ini berarti sebagian responden menyatakan mutu hasil kerjanya lebih baik dibandingkan waktu penyelesaiannya.

Pada item perbandingan mutu hasil kerja dengan waktu sebelumnya. Sebanyak 2 orang responden (4,3%) menyatakan jauh lebih baik, 32 orang responden (68,1%) menyatakan lebih baik, 5 orang responden (10,6%) menyatakan kadang-kadang, dan 8 orang responden (17%) menjawab pernah, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak pernah. Hal ini berarti sebagian besar responden menyatakan mutu hasil kerjanya lebih baik dari waktu sebelumnya.

Pada item kesesuain waktu datang dengan waktu yang ditentukan PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik. Sebanyak 17 orang responden (36,2%) menyatakan selalu, 22 orang responden (46,8%) menyatakan sering, 2 orang

responden (4,3%) menyatakan kadang-kadang, 6 orang responden (12,8%) menjawab pernah, dan tidak ada responden untuk jawaban tidak pernah Hal ini berarti sebagian responden sering datang sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item kesesuain waktu pulang dengan waktu yang ditentukan PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik. Sebanyak 15 orang responden (31,9%) menyatakan selalu, 25 orang responden (53,2%) menyatakan sering, 3 orang responden (6,4%) menyatakan kadang-kadang, 4 orang responden (8,5%) menjawab pernah, dan tidak ada responden untuk jawaban tidak pernah Hal ini berarti sebagian responden sering pulang sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item kesesuain waktu penyelesaian tugas dengan standar yang telah ditetapkan di perusahaan. 15 orang responden (31,9%) menyatakan selalu, 25 orang responden (53,2%) menyatakan sering, 3 orang responden (6,4%) menyatakan kadang-kadang, 6 orang responden (12,8%) menjawab pernah, dan tidak ada responden untuk jawaban tidak pernah Hal ini berarti sebagian responden sering menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Pada item perbandingan waktu kerja karyawan satu dengan karyawan yang lain. Sebanyak 3 orang responden (6,4%) menyatakan jauh lebih baik, 35 orang responden (74,5%) menyatakan lebih baik, 3 orang responden (6,4%) menyatakan kadang-kadang, 6 orang responden (12,8%) menjawab pernah, dan tidak ada responden untuk jawaban tidak pernah Hal ini berarti sebagian responden sering waktu kerjanya lebih baik di bandingkan dengan karyawan yang lain.

Pada item kerjasama karyawan satu dengan karyawan yang lain dalam penyelesaian tugas sehari-hari. 16 orang responden (34%) menyatakan selalu, 18 orang responden (38,3%) menyatakan sering, 4 orang responden (8,5%) menyatakan kadang-kadang, 9 orang responden (19,1%) menjawab pernah, dan tidak ada responden untuk jawaban tidak pernah Hal ini berarti sebagian responden sering melakukan kerjasama dengan karyawan lain dlaam penyelesaian tugas sehari-hari.

Pada item kerjasama karyawan dengan atasan dalam menyelesaikan masalah perusahaan. Sebanyak 17 orang responden (36,2%) menyatakan selalu, 19 orang responden (40,4%) menyatakan sering, 2 orang responden (4,3%) menyatakan kadang-kadang, 9 orang responden (19,1%) menjawab pernah, dan tidak ada responden untuk jawaban tidak pernah Hal ini berarti sebagian responden sering melakukan kerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan masalah perusahaan.

## D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Insentif material ($X_1$), Insentif non material ($X_2$), terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y).

### 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 13* didapat model regresi yang dapat dilihat pada tabel ini:

**Tabel 13**
**Analisis Regresi dengan *SPSS for Windows ver 13.00***

| Variabel | Koefisien Regresi | Standart Error | t Hitung | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| Konstanta | 9,918 | 3,468 | 2,860 | 0,006 |
| Insentif Mareriil ( $X_1$) | 1,053 | 0,205 | 5,137 | 0,000 |
| Insentif Non Materiil ($X_2$) | 0,568 | 0,203 | 2,795 | 0,008 |
| Korelasi ( R ) : 0,783 | | | | |
| Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) : 0,613 | | | | |
| F-Hitung : 34,818 | | | | |
| Signifikan : 0,000 | | | | |

*Sumber : Data primer diolah tahun 2009*

$Y = 9{,}918 + 1{,}053\ X_1 + 0{,}568\ X_2$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a = 9,918 artinya kinerja rata – rata sebesar 9,918 satuan jika tidak ada variabel $X_1$ (Insentif materiil ) dan $X_2$ (Insentif non materiil).
- $b_1$ = 1,053 artinya kinerja akan meningkat sebesar 1,053 satuan untuk setiap tambahan satu satuan $X_1$ (Insentif materiil ) dengan asumsi variabel

yang lainnya konstan. Jadi apabila Insentif materiil mengalami peningkatan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

- $b_2$ = 0,568 artinya kinerja akan meningkat sebesar 0,568 satuan untuk setiap tambahan satu satuan $X_2$ (Insentif non materiil) dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Jadi apabila Insentif non materiil mengalami peningkatan, maka kinerja juga akan mangalami peningkatan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain Insentif materiil sebesar 1,053 dan Insentif non materiil 0,568. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif materiil ($X_1$) dan Insentif non materiil ($X_2$) berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila Insentif materiil dan Insentif non materiil meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja.

Untuk mengetahui diantara kedua variabel bebas tersebut berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien beta maing-masing. Koefisien beta merupakan nilai dari koefisien regresi yang telah distandarisasi dan berguna untuk membandingkan mana diantara variabel bebas yang dominan terhadap variabel terikat.

Dari Tabel tersebut dapat dilihat nilai koefisien beta untuk masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

- Nilai koefisien beta $X_1$ (Insentif materiil ) adalah 1,053
- Nilai koefisien beta $X_2$ (Insentif non materiil) adalah 0,568

Sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara kedua variabel bebas dalam penelitian ini yang lebih dominan pengaruhnya adalah Insentif materiil .

**2. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisa perhitungan diperoleh nilai $R^2$ (koefisien determinasi) dan koefisien korelasi (R) seperti dalam Tabel 14:

**Tabel 14**
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .783[a] | .613 | .595 | 4.10114 | 1.640 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data primer diolah tahun 2009*

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas yang terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 14 diperoleh hasil $R^2$ (koefisien determinasi) sebesar 0,613. Artinya bahwa 61,3% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu insentif materiil dan insentif non materiil. Sedangkan sisanya 38,7% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Insentif materiil dan Insentif non materiil dengan variabel kinerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,783, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Insentif materiil dan Insentif non materiil dengan variabel kinerja termasuk kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu Insentif materiil dan Insentif non materiil dengan variabel kinerja bersifat positif artinya jika variabel bebas yaitu Insentif materiil dan Insentif non materiil ditingkatkan maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan.

**3. F test / Simultan.**

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signfikan, maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka $H_0$ diterima dan $H_1$ ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

$H_0$ ditolak jika Sig F < Sig $\alpha$

$H_0$ diterima jika Sig F > Sig $\alpha$

Nilai statistik uji F dapat dilihat pada Tabel 15

**Tabel 15**
**Uji F/Simultan variabel Insentif Materiil, Insentif Non Materiil Terhadap Kinerja Karyawan**

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 1171.226 | 2 | 585.613 | 34.818 | .000[a] |
| | Residual | 740.051 | 44 | 16.819 | | |
| | Total | 1911.277 | 46 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data primer diolah tahun 2009*

Berdasarkan Tabel 15, Berdasarkan Tabel diatas, signifikan F sebesar 0,000. Sedangkan nilai signifikan $\alpha$ = 0.05. Karena Sig. F < Sig. $\alpha$ yaitu 0,000 < 0,05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas yaitu Insentif materiil dan Insentif non materiil.

4. **T test / Parsial**

T test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika signifikan t < signifikan $\alpha$ maka hasilnya signifikan dan berarti $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima. Sedangkan jika signifikan t > signifikan $\alpha$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti $H_0$ diteima dan $H_1$ ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel berikut

Nilai t test disajikan dalam Tabel 16 berikut:

**Tabel 16**
**Uji t / Parsial**

| Variabel | Koefisien Regresi (R ) | t - Hitung | Probabilitas | Keputusan Terhadap Ho |
|---|---|---|---|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Insentif materiil | 1,053 | 5,137 | 0,00 | Ditolak |
| Insentif non materiil | 0,568 | 2,795 | 0,008 | Ditolak |

*Sumber: Data primer diolah tahun 2009*

Berdasarkan Tabel 9.3 diperoleh hasil sebagai berikut :

- T test antara $X_1$ (insentif materiil ) dengan Y (kinerja) menunjukkan signifikan t = 0,00. Sedangkan signifikan $\alpha$ = 0.05. Karena Sig. t < Sig. $\alpha$ yaitu 0,00 < 0,05 maka pengaruh $X_1$ (insentif materiil ) adalah signifikan. Hal ini berarti $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh insentif materiil .
- T test antara $X_2$ (insentif non materiil) dengan Y (kinerja) menunjukkan signifikan t = 0,08. Sedangkan signifikan $\alpha$ = 0.05. Karena Sig. t < Sig. $\alpha$ yaitu 0,08 < 0,05 maka pengaruh $X_2$ (insentif non materiil) adalah signifikan. Hal ini berarti $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh insentif non materiil.

Berdasarkan uji t test dapat diketahui bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja) adalah insentif materiil dan insentif non materiil secara signifikan pada alpha 5%. Sedangkan Faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja adalah insentif materiil karena memiliki nilai t hitung yang lebih tinggi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa insentif materiil mempunyai pengaruh yang dominan dapat diterima.

**E. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda, terlihat bahwa antara variabel-variabel bebas berupa insentif materiil dan insentif non materiil secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat kinerja karyawan PT. Rachmat Jaya Sejati yaitu sebesar 0,613. Artinya bahwa 61,3% variabel kinerja akan

dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu insentif materiil ($X_1$) dan insentif non materiil ($X_2$). Sedangkan sisanya 38,7% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Variabel insentif materiil sebagai variabel yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya pemberian insentif materiil oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan selain itu juga pemberian insentif materiil akan meningkatkan motivasi karyawan dimana karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan dengan adanya program tersebut dan juga bagi karyawan pemberian insentif materiil merupakan kepuasan tersendiri atas jerih payah yang karyawan berikan bagi perusahaan. Dengan demikian Program pemberian insentif materiil oleh perusahaan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan agar dapat mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

Adanya pengaruh dari variabel insentif non materiil terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pada hakekatnya untuk mendorong meningkatnya kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan insentif non materiil diluar insentif materiil, dimana karyawan akan merasa puas atas kinerjanya apabila perusahaan memberikan insentif yang tidak hanya berupa materi tetapi non materi pula dimana insentif non materi ini dapat berupa pujian , penghargaan dll, sehingga karyawan akan termotivasi lagi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel insentif material mempunyai nilai pengaruh yang paling besar terhadap variabel kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel insentif non materiil. Variabel insentif material memiliki pengaruh paling dominan, mengingat PT. Rachmat Jaya Sejati bergerak pada bidang jasa pengantaran barang, dimana besarnya insentif yang diberikan ukurannya ditentukan berdasarkan 1 kali perjalanan kapal yang ditentukan dengan jarak tempuh atau lama waktu berlayar yang disesuaikan dengan nilai pendapatan yang di dapat dalam bongkar muat barang dan batubara. Dari sini dapat diketahui bahwa karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi apabila perusahaan tepat waktu dalam pemberian insentif materiil.

# BAB V
# KESIMPULAN DAN SARAN

## A. Kesimpulan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel apa sajakah yang mempunyai pengaruh pada kinerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel insentif materiil dan insentif non materiil sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja.

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

(1) Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap kinerja dilakukan pengujian dengan F-test. Dari hasil analisis regresi

linier berganda diperoleh nilai $F_{hitung}$ sebesar 34.818, sedangkan $F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 menunjukan nilai sebesar 16.819. Hal tersebut berarti $F_{hitung}$ lebih besar dari $F_{tabel}$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara serempak (simultan) variabel bebas terhadap variabel kinerja dapat diterima.

(2) Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (insentif materiil dan insentif non materiil) terhadap kinerja dilakukan dengan pengujian t-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai statistik t variabel insentif materiil sebesar 5.137, insentif non materiil sebesar 2.795 sedangkan $t_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 menunjukan nilai sebesar 2.860. Hal tersebut bararti bahwa kedua variabel bebas tersebut berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja

(3) Berdasarkan pada hasil uji t dan koefisien beta didapatkan bahwa variabel insentif materiil mempunyai nilai yang paling besar. Sehingga variabel insentif materiil mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan dengan variabel yang lainnya.

## B. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah insentif materiil. Untuk mencapai hasil yang lebih baik, penulis dapat memberikan saran agar lebih banyak memperhatikan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan insentif materiil terutama uang, yang terdiri dari pemberian bonus, pesangon dan Jaminan sosial. Untuk insentif non materiil terdiri dari pemberian tunjangan kesehatan, santunan kematian, dan cuti sakit sehingga kinerja karyawan PT. Rachmat Jaya Sejati Gresik dapat terjaga dengan baik.

# DAFTAR PUSTAKA


Arikunto, Suharsimi. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.

Dharma, Agus. 1993. *Manajemen Personalia Edisi Ke-3*. Jakarta : Erlangga.

Handoko, Hani, T. 1996. *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta : BPFE.

Hasan, Iqbal. 2002. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Hasibuan, Melayu SP. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Masagung.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi Ke-5*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

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

Purwanto, Suharyadi. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Jakarta : Salemba Empat.

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

Singarimbun, dkk. 2002. *Metedologi Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES.

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

Sukandarrumidi. 2006. *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*.Yogyakarta : Universitas Gadjahmada Press.

Sarwoto.1997. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Umar. 2003. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Utama.

# KUISIONER

**Identitas Peneliti**

Nama : BACHTIAR PAMBUDI
NIM : 0510323030
Jurusan : ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Dengan hormat peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i selaku karyawan PT. RACHMAT JAYA SEJATI untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Kuesioner ini hanya digunakan sebagai alat untuk menyelesaikan penelitian yang dilakukan dalam rangka memperoleh gelar kesarjanaan strata satu (S1) di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jawaban yang telah Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya.

Akhirnya atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Saudara/i, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

**A. Identitas Responden**

1. Jenis kelamin : Laki-laki/perempuan
2. Usia : ..... tahun
3. Pendidikan terakhir : .....
4. Masa kerja : ..... tahun
5. Jabatan : .....

**B. Petunjuk pengisian**

Berilah tanda silang (X) pada setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling tepat.

## C. Daftar Pertanyaan

### I. Pemberian Insentif Material

#### a. Dalam Bentuk Uang

1. Apakah Saudara mendapatkan tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan (Bonus) jika bekerja melebihi waktu yang ditetapkan oleh perusahaan?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak Pernah
2. Menurut saudara, apakah setiap karyawan yang selesai masa kerjanya mendapatkan pesangon dari perusahaan?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak Pernah

#### a. Dalam Bentuk Jaminan Sosial

3. Bila saudara sakit, apakah saudara memanfaatkan fasilitas tunjangan kesehatan yang disediakan perusahaan?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak Pernah
4. Menurut saudara, apakah santunan kematian yang diberikan perusahaan sesuai dengan kesepakatan kerja bersama ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak Pernah
5. Bagaimana dengan pendapatan gaji yang diterima selama cuti sakit?
   a. Sangat Baik
   b. Baik
   c. Cukup Baik
   d. Tidak Baik
   e. Sangat Tidak Baik

**II. Pemberian Insentif Non Materiil**

**a. Penghargaan**

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

**b. Suasana Kerja**

3. Menurut saudara, bagaimana upaya perusahaan selama ini dalam menyediakan ruang kerja yang nyaman ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak Pernah
4. Apakah saudara tertantang dengan tugas, tanggung jawab yang lebih besar yang diberikan oleh perusahaan ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d.
   d. Pernah
   e. Tidak Pernah

**III. Kinerja Karyawan**

**a. Kuantitas**

1. Apakah saudara dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah diberikan perusahaan ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak Pernah

2. Apakah hasil kerja saudara saat ini lebih tinggi dari waktu sebelumnya ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak Pernah

**b. Kualitas**

3. Bagaimana mutu dari hasil kerja saudara jika dibandingkan waktu penyelesaian ?
   a. Jauh lebih baik
   b. Lebih Baik
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak pernah

4. Bagaimana mutu dari hasil kerja saudara jika dibandingkan dengan waktu sebelumnya ?
   a. Jauh lebih baik
   b. Lebih Baik
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak pernah

**c. Ketetapan Waktu**

5. Apakah saudara datang sesuai waktunya yang telah ditetapkan perusahaan ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak Pernah

6. Apakah saudara pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak Pernah

7. Dalam penyelesaian tugas, menurut saudara apakah waktu penyelesaiannya sesuai dengan standar yang telah di tetapkan ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak Pernah

8. Bagaimana waktu kerja yang saudara capai selama ini, jika dibandingkan dengan rekan kerja saudara ?
   a. Jauh lebih baik
   b. Lebih Baik
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak pernah

**d. Kerjasama**

1. Apakah saudara bekerjasama dengan teman dalam penyelesaian tugas sehari-hari ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak Pernah
2. Apakah atasan bekerjasama dengan saudara dalam menyelesaikan masalah perusahaan ?
   a. Selalu
   b. Sering
   c. Kadang-kadang
   d. Pernah
   e. Tidak Pernah

Lampiran 2: Distribusi Frekuensi Untuk Variabel Insentif Materiil ($X_1$), Insentif Non Materiil ($X_2$), Kinerja Karyawan (Y)

## Distribusi Frekuensi Untuk Variabel Insentif Materiil ($X_1$)

**X1.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 21 | 44.7 | 44.7 | 44.7 |
| | 4.00 | 10 | 21.3 | 21.3 | 66.0 |
| | 2.00 | 8 | 17.0 | 17.0 | 83.0 |
| | 1.00 | 8 | 17.0 | 17.0 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**X1.2**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 22 | 46.8 | 46.8 | 46.8 |
| | 4.00 | 16 | 34.0 | 34.0 | 80.9 |
| | 2.00 | 9 | 19.1 | 19.1 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**X1.3**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 11 | 23.4 | 23.4 | 23.4 |
| | 4.00 | 27 | 57.4 | 57.4 | 80.9 |
| | 3.00 | 1 | 2.1 | 2.1 | 83.0 |
| | 2.00 | 8 | 17.0 | 17.0 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**X1.4**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 11 | 23.4 | 23.4 | 23.4 |
| | 4.00 | 27 | 57.4 | 57.4 | 80.9 |
| | 3.00 | 2 | 4.3 | 4.3 | 85.1 |
| | 2.00 | 7 | 14.9 | 14.9 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**X1.5**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 4 | 8.5 | 8.5 | 8.5 |
| | 4.00 | 32 | 68.1 | 68.1 | 76.6 |
| | 3.00 | 11 | 23.4 | 23.4 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

## Distribusi Frekuensi Untuk Variabel Insentif Non Materiil ($X_2$)

**X2.1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 4 | 8.5 | 8.5 | 8.5 |
| | 4.00 | 16 | 34.0 | 34.0 | 42.6 |
| | 3.00 | 4 | 8.5 | 8.5 | 51.1 |
| | 2.00 | 7 | 14.9 | 14.9 | 66.0 |
| | 1.00 | 16 | 34.0 | 34.0 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**X2.2**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 14 | 29.8 | 29.8 | 29.8 |
| | 4.00 | 15 | 31.9 | 31.9 | 61.7 |
| | 3.00 | 5 | 10.6 | 10.6 | 72.3 |
| | 2.00 | 13 | 27.7 | 27.7 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**X2.3**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 14 | 29.8 | 29.8 | 29.8 |
| | 4.00 | 22 | 46.8 | 46.8 | 76.6 |
| | 3.00 | 2 | 4.3 | 4.3 | 80.9 |
| | 2.00 | 6 | 12.8 | 12.8 | 93.6 |
| | 1.00 | 3 | 6.4 | 6.4 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**X2.4**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 12 | 25.5 | 25.5 | 25.5 |
| | 4.00 | 25 | 53.2 | 53.2 | 78.7 |
| | 3.00 | 2 | 4.3 | 4.3 | 83.0 |
| | 2.00 | 8 | 17.0 | 17.0 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

## Distribusi Frekuensi Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Y1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 15 | 31.9 | 31.9 | 31.9 |
| | 4.00 | 19 | 40.4 | 40.4 | 72.3 |
| | 3.00 | 1 | 2.1 | 2.1 | 74.5 |
| | 2.00 | 12 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**Y2**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 13 | 27.7 | 27.7 | 27.7 |
| | 4.00 | 16 | 34.0 | 34.0 | 61.7 |
| | 3.00 | 6 | 12.8 | 12.8 | 74.5 |
| | 2.00 | 12 | 25.5 | 25.5 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**Y3**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 1 | 2.1 | 2.1 | 2.1 |
| | 4.00 | 32 | 68.1 | 68.1 | 70.2 |
| | 3.00 | 4 | 8.5 | 8.5 | 78.7 |
| | 2.00 | 10 | 21.3 | 21.3 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**Y4**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 2 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| | 4.00 | 32 | 68.1 | 68.1 | 72.3 |
| | 3.00 | 5 | 10.6 | 10.6 | 83.0 |
| | 2.00 | 8 | 17.0 | 17.0 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**Y5**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 17 | 36.2 | 36.2 | 36.2 |
| | 4.00 | 22 | 46.8 | 46.8 | 83.0 |
| | 3.00 | 2 | 4.3 | 4.3 | 87.2 |
| | 2.00 | 6 | 12.8 | 12.8 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**Y6**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 15 | 31.9 | 31.9 | 31.9 |
| | 4.00 | 25 | 53.2 | 53.2 | 85.1 |
| | 3.00 | 3 | 6.4 | 6.4 | 91.5 |
| | 2.00 | 4 | 8.5 | 8.5 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**Y7**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 15 | 31.9 | 31.9 | 31.9 |
| | 4.00 | 21 | 44.7 | 44.7 | 76.6 |
| | 3.00 | 5 | 10.6 | 10.6 | 87.2 |
| | 2.00 | 6 | 12.8 | 12.8 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**Y8**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 3 | 6.4 | 6.4 | 6.4 |
| | 4.00 | 35 | 74.5 | 74.5 | 80.9 |
| | 3.00 | 3 | 6.4 | 6.4 | 87.2 |
| | 2.00 | 6 | 12.8 | 12.8 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**Y9**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 16 | 34.0 | 34.0 | 34.0 |
| | 4.00 | 18 | 38.3 | 38.3 | 72.3 |
| | 3.00 | 4 | 8.5 | 8.5 | 80.9 |
| | 2.00 | 9 | 19.1 | 19.1 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

**Y10**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 5.00 | 17 | 36.2 | 36.2 | 36.2 |
| | 4.00 | 19 | 40.4 | 40.4 | 76.6 |
| | 3.00 | 2 | 4.3 | 4.3 | 80.9 |
| | 2.00 | 9 | 19.1 | 19.1 | 100.0 |
| | Total | 47 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Insentif Materiil ($X_1$), Insentif Non Materiil ($X_2$), Kinerja Karyawan (Y)

## Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Insentif Materiil ($X_1$)

**Correlations**

| | | X1 |
|---|---|---|
| X1.1 | Pearson Correlation | .774** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .677** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .698** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .666** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .362* |
| | Sig. (2-tailed) | .012 |
| | N | 47 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level

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

## Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Insentif Non Materiil ($X_2$)

**Correlations**

| | | X2 |
|---|---|---|
| X2.1 | Pearson Correlation | .827** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .727** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .730** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level

# Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Correlations**

| | | Y |
|---|---|---|
| Y1 | Pearson Correlation | .733** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| Y2 | Pearson Correlation | .669** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| Y3 | Pearson Correlation | .616** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| Y4 | Pearson Correlation | .554** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| Y5 | Pearson Correlation | .736** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| Y6 | Pearson Correlation | .750** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| Y7 | Pearson Correlation | .702** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| Y8 | Pearson Correlation | .526** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| Y9 | Pearson Correlation | .678** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |
| Y10 | Pearson Correlation | .604** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 47 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Lampiran 4: Hasil Uji Untuk Variabel Insentif Materiil ($X_1$), Insentif Non Materiil ($X_2$), Kinerja Karyawan (Y)

## Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Insentif Materiil ($X_1$)

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 47 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 47 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .643 | 5 |

## Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Insentif Non Materiil ($X_2$)

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 47 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 47 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .696 | 4 |

## Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 47 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 47 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .852 | 10 |

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Lampiran 5: Analisis Regresi Lineir Berganda

# Regression

**Descriptive Statistics**

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---|---|---|---|
| Y | 38.1915 | 6.44589 | 47 |
| X1 | 19.2979 | 3.49481 | 47 |
| X2 | 14.0000 | 3.52630 | 47 |

**Correlations**

| | | Y | X1 | X2 |
|---|---|---|---|---|
| Pearson Correlation | Y | 1.000 | .738 | .617 |
| | X1 | .738 | 1.000 | .536 |
| | X2 | .617 | .536 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Y | . | .000 | .000 |
| | X1 | .000 | . | .000 |
| | X2 | .000 | .000 | . |
| N | Y | 47 | 47 | 47 |
| | X1 | 47 | 47 | 47 |
| | X2 | 47 | 47 | 47 |

**Variables Entered/Removed[b]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | X2, X1[a] | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .783[a] | .613 | .595 | 4.10114 | 1.640 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 1171.226 | 2 | 585.613 | 34.818 | .000[a] |
| | Residual | 740.051 | 44 | 16.819 | | |
| | Total | 1911.277 | 46 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.918 | 3.468 | | 2.860 | .006 |
| | X1 | 1.053 | .205 | .571 | 5.137 | .000 |
| | X2 | .568 | .203 | .311 | 2.795 | .008 |

a. Dependent Variable: Y




repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

# CURRICULUM VITAE

**Nama** : BACHTIAR PAMBUDI

**Nomor Induk Mahasiswa** : 0510323030

**Tempat dan tanggal lahir** : Gresik, 15 Januari 1987

**Jenis Kelamin** **:** Laki-laki

**Agama** : Islam

**Alamat** : Jl Ikan Kerapu No. 40 Gresik.

**Pendidikan** :

1. TK Muslimat NU 29 Mahkota Gresik 1991 - 1993
2. SDN Sidokumpul 2 Gresik 1993 – 1999
3. SMP Semen Gresik 1999 – 2002
4. MAN 3 Malang 2002 – 2005
5. Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis
   Universitas Brawijaya Malang 2005 - 2009

**Pengalaman Kerja** :

1. *On The Job Training* (OJT) di PT. Rachmat Jaya Sejati Kota Gresik pada tanggal 14 Juli 2008 – 14 Agustus 2008.
2. Penelitian Kerja di PT. Rachmat Jaya Sejati Kota Gresik pada tanggal 27 Juli 2009 – 27 Agustus 2009.

**Sertifikasi** :

1. Program komputer *DAT Professional Program Microsoft Office 2003* sertifikasi Microsoft dengan *score Excellent* pada Lab. SIM FIA Universitas Brawijaya.
2. Program *The Management and Economics Simulations Exercise* (MESE) Kerjasama FIA Universitas Brawijaya Bersama Prestasi Junior Indonesia Bulan Maret 2009.
3. Program TOEFL dengan *level Pre-Advanced*, *Language Service Unit* FIA Universitas Brawijaya Bulan Februari 2009.