

PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA

**(Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang
Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi ujian skripsi
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

GRAFFITO RIYANT GRAHAYUDHA

0910321015



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

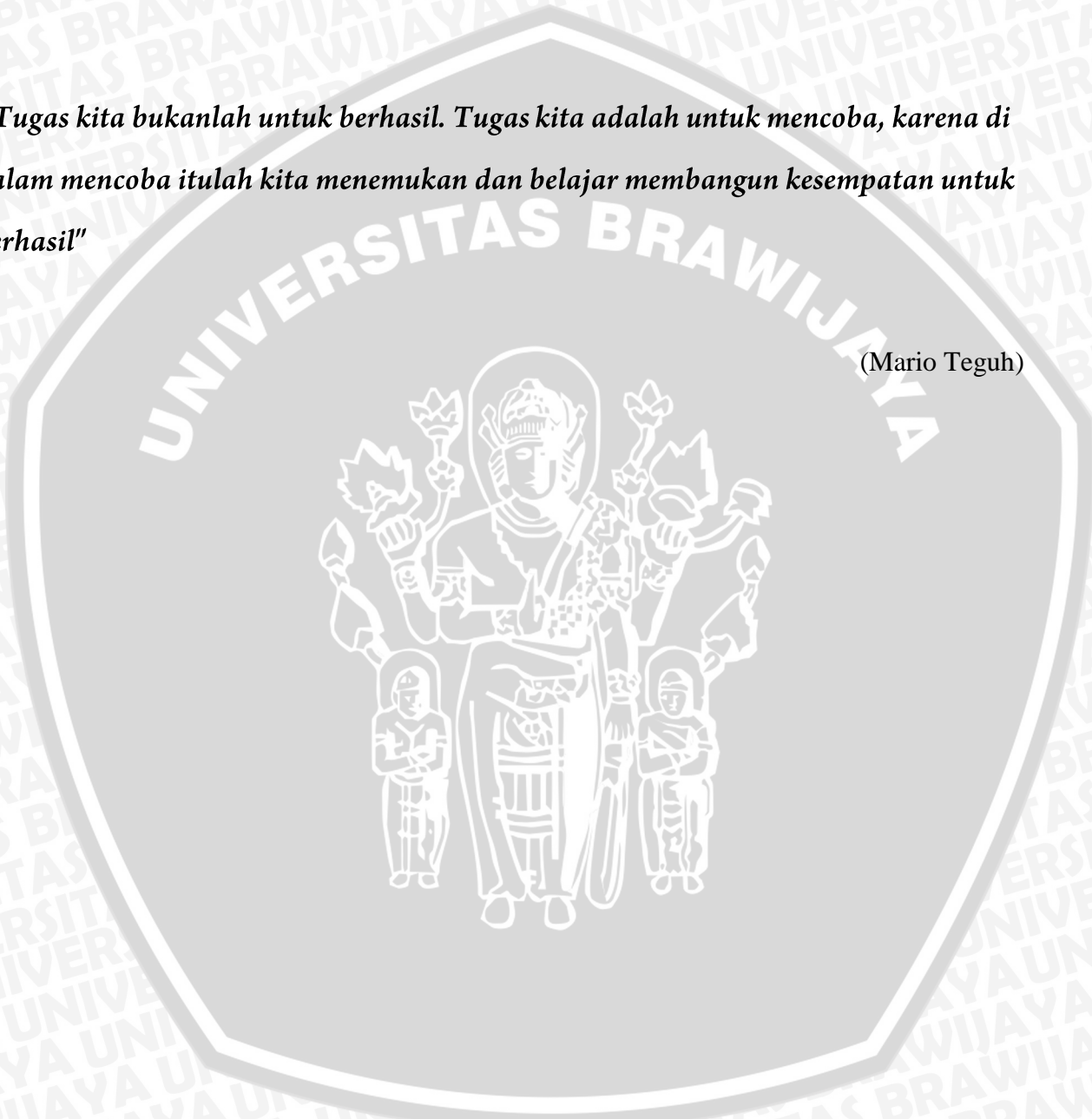
MALANG

2014

MOTTO

" Tugas kita bukanlah untuk berhasil. Tugas kita adalah untuk mencoba, karena di dalam mencoba itulah kita menemukan dan belajar membangun kesempatan untuk berhasil"

(Mario Teguh)



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

**Kupersembahkan Karyaku
Kepada Bapak dan Ibuku Tercinta
Adikku Tersayang
Serta Semua Sahabat dan Pihak-Pihak yang Telah
Mendukung Penyusunan Karya Ini**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI
KERJA (Studi pada Karyawan PT.AXA Financial
Indonesia)
Disusun oleh : Graffito Riyant Grahayudha
NIM : 0910321015
Fakultas : Ilmu Administrasi
Jurusan : Administrasi Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Desember 2013

Komisi Pembimbing

Ketua



Dr. M. Al Musadieg, M.BA
NIP. 19580501 198403 1 001

Anggota



Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

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

Hari : Rabu

Tanggal : 22 Januari 2014

Jam : 09.00


Skripsi atas nama : Graffito Riyant Grahayudha

Judul : Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada
Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office
Cabang Malang)

Dan dinyatakan LULUS


MAJELIS PENGUJI

Ketua



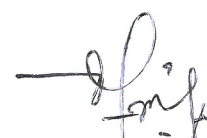
Dr. Moch. Al Musadieg, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

Anggota



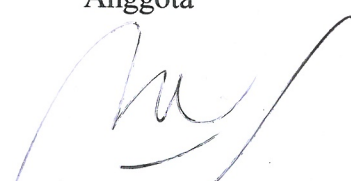
Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota



Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota



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

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang sekarang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70)

Malang, Desember 2013



Nama : Graffito Riyant Grahayudha

Nim : 0910321015

RINGKASAN

Graffito Riyant Grahayudha. 2013. **Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang)**, Ketua : Dr. M. Al Musadieq, M.BA, Anggota : Drs. M. Djudi Mukzam, M.si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Insentif Material (X_1) dan Insentif Non Material (X_2) secara parsial dan simultan terhadap Motivasi Kerja (Y). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory reseach*) dengan pendekatan kuantitatif sampel yang digunakan adalah karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang yang berjumlah 128 orang karyawan. Sumber data diperoleh dari data primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder yaitu dengan dokumentasi. Dalam penelitian menggunakan analisis linier berganda dan perhitungan statistiknya menggunakan software *SPSS 15.0 for windows*.

Insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja 0,551 atau sebesar 55,1%. Sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t diperoleh insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,405. Insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,253.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. AXA Finansial Indonesia Sales Office Cabang Malang, dan dari sini dapat diketahui bahwa Insentif material merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja. Saran yang diberikan adalah sebaiknya PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang tetap memberikan insentif, karena insentif merupakan daya tarik atau perangsang yang berupa insentif material maupun non material, yang digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat sehingga prestasi kerja meningkat.

SUMMARY

Graffito Riyant Grahayudha, 2013. **The Influence of Incentive on Work Motivation (The Study of The Employees of PT. Axa Financial Indonesia Sales Office of Malang Branch)**. Promotor: Dr. M. Al. Musadieq, M.BA. Co-Promotor: Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si.

The objective of research is to understand the influence of Material Incentive (X_1) and Non-Material Incentive (X_2) partially and simultaneously on Work Motivation (Y). Research type is *explanatory research* with sample quantitative approach. The population of research is 128 employees PT. AXA Financial Indonesia Sales Office of Malang Branch. Primary data are obtained from questionnaire, while secondary data are collected through documentation. Analysis method is multiple linear analysis. The statistic measurement is facilitated by software *SPSS 15.0 for Windows*.

Material and non-material incentives are simultaneously and significantly influencing work motivation at PT. Axa Financial Indonesia Sales Office of Malang Branch. It is proved by F-significance which is 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$), and it contributes to work motivation of 0.551 or 55.1 %. The remaining 44.9% are influenced by other variable unobserved in this research. Result of t-test indicates that material incentive is significantly influencing work motivation at PT. Axa Financial Indonesia Sales Office of Malang Branch. Significance-t of 0.000 is smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) at coefficient of regression of 0.405. Non-material incentive is significantly influencing work motivation at PT. Axa Financial Indonesia as shown by t-significance rate of 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) at coefficient of regression of 0.253.

Based on the result of research, it is acknowledged that there is significant influence of Material and Non-Material Incentives on Employee Work Motivation at PT. Axa Financial Indonesia Sales Office of Malang Branch. It is also recognized that Material Incentive is a variable which is dominantly influencing work motivation. It may be suggested that PT. Axa Financial Indonesia Sales Office of Malang Branch still provides incentive because incentive is an attraction or stimulant that may either be material or non-material which can be useful to motivate employees to be enthusiastic to improve work achievement.

KATA PENGANTAR

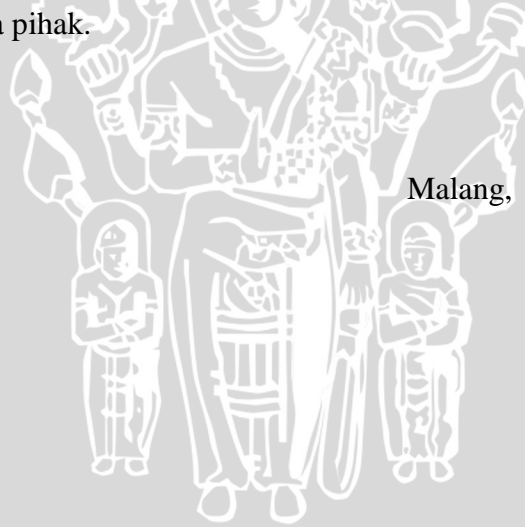
Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, serta shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia)”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Dr. M. Al Musadieg, M.BA selaku ketua pembimbing skripsi yang telah memberikan masukan, arahan, nasehat serta kesabaran yang besar dalam membimbing penulis dalam menyelesaikan tahapan skripsi.
4. Bapak Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu mengarahkan, setia membagi ilmunya kepada penulis guna penyelesaian karya tulis skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, semoga menjadi ilmu yang bermanfaat.
6. Seluruh staf/pegawai Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah membantu kelancaran segala urusan penelitian skripsi ini.
7. Seluruh pegawai Kantor PT. AXA Financial Indonesia atas kerja sama dan bantuannya selama penelitian ini.
8. Bapak dan Ibuku, Bapak Hariyanto dan Ibu Hartini atas limpahan kasih sayangnya dan telah memberikan dukungan baik moral maupun material dan doanya kepadaku sampai saat ini juga dalam penulisan skripsi ini.

9. Adikku yang baik dan pengertian, Kayla Anasthasya Riyantin dan Kathleen Mary_Beth Riyantin, yang selalu memberi dukungan dan bantuan atas terselesainya skripsi ini.
10. Teman terdekatku Novia Rahma yang setia menemani dan memberikan semangat serta dorongan terselesaikannya skripsi ini.
11. Keluarga besar Papa Kuning II/12 maupun teman-teman FIA UB 2009 yang telah memberikan semangat dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Serta terima kasih kepada seluruh pihak atas bantuan dan dukungannya terhadap karya tulis ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, Penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun serta bermanfaat bagi penulis di masa yang akan datang. Akhir kata, hanya ini yang dapat penulis sampaikan, semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.



Malang, Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO

LEMBAR PERSEMBAHAN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

TANDA PENGESAHAN

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

RINGKASAN i

SUMMARY ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR ix

DAFTAR LAMPIRAN x

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar belakang 1

B. Rumusan Masalah 4

C. Tujuan Penelitian 4

D. Kontribusi Penelitian 4

E. Sistematika Penulisan 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 6

A. Penelitian Terdahulu 6

B. Insentif 10

1. Pengertian Insentif 10

2. Tujuan Insentif 11

3. Insentif Material 13

4. Insentif Non Material 14

C. Motivasi 15

1. Pengertian Motivasi 15

2. Teori Motivasi 15



| | |
|---|----|
| 3. Proses Motivasi | 19 |
| 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 20 |
| D. Keterkaitan Insentif dengan Motivasi Kerja | 21 |
| E. Model Konsep dan Hipotesis | 22 |

BAB III METODE PENELITIAN 24

| | |
|---|----|
| A. Jenis Penelitian | 24 |
| B. Lokasi Penelitian | 24 |
| C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran | 25 |
| 1. Konsep | 25 |
| 2. Variabel | 26 |
| 3. Definisi Operasional | 27 |
| 4. Skala Pengukuran | 29 |
| D. Populasi dan Sampel | 29 |
| 1. Populasi | 29 |
| 2. Sampel | 30 |
| E. Pengumpulan Data | 31 |
| 1. Sumber Data | 31 |
| 2. Metode Pengumpulan Data | 32 |
| 3. Instrumen Penelitian | 33 |
| F. Uji Validitas dan Reliabilitas | 33 |
| 1. Uji Validitas | 33 |
| 2. Uji Reliabilitas | 34 |
| 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 35 |
| G. Analisis Data | 37 |
| 1. Analisis Deskriptif | 37 |
| 2. Analisis Inferensial | 37 |

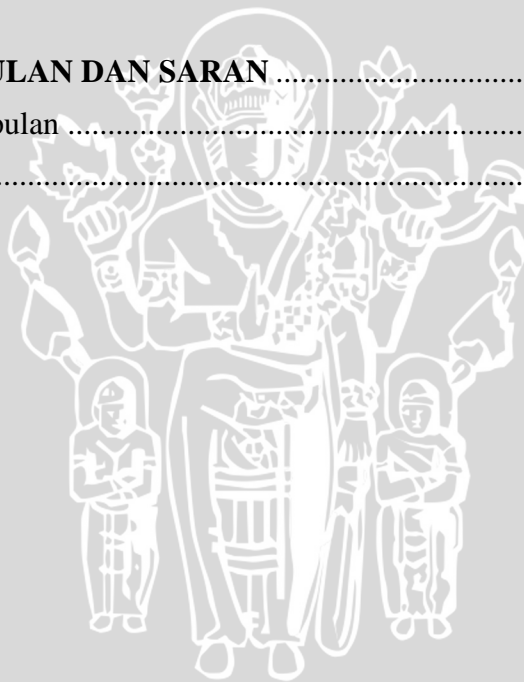
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Perusahaan | 41 |
| 1. Sejarah Perusahaan PT. Axa Financial Indonesia | 41 |
| 2. Visi dan Semboyan PT. Axa Financial Indonesia | 43 |



| | |
|---|-----------|
| 3. Fasilitas-Fasilitas yang diberikan PT. Axa Financial Indonesia | 43 |
| 4. Ambisi AXA Financial | 44 |
| 5. Nilai-nilai AXA Financial | 45 |
| 6. Struktur Organisasi Perusahaan | 46 |
| B. Gambaran Umum Responden | 48 |
| C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian | 49 |
| D. Analisis Regresi Berganda | 58 |
| 1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F) | 60 |
| 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t) | 61 |
| E. Pembahasan | 62 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 65 |
| A. Kesimpulan | 65 |
| B. Saran | 66 |

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

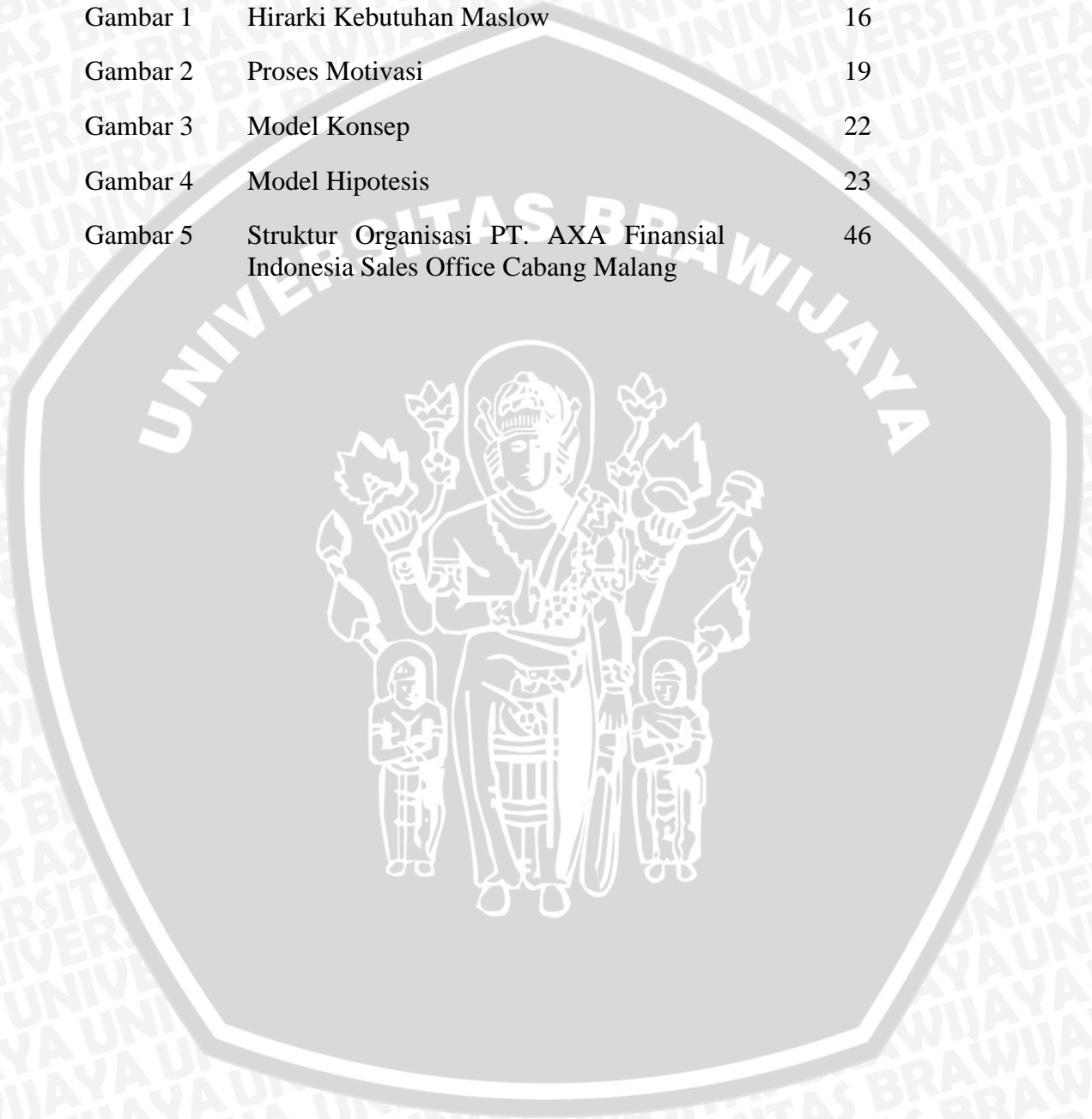


DAFTAR TABEL

| Tabel | Judul | Halaman |
|----------|---|---------|
| Tabel 1 | Konsep dan Definisi Operasional Variabel | 28 |
| Tabel 2 | Skala Pengukuran | 29 |
| Tabel 3 | Rincian Sampel Penelitian | 31 |
| Tabel 4 | Ringkasan Hasil Tes Validitas Kuesioner | 36 |
| Tabel 5 | Nilai Alpha <i>Cronbach</i> Masing-Masing Variabel | 37 |
| Tabel 6 | Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin | 48 |
| Tabel 7 | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Pendidikan | 48 |
| Tabel 8 | Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden | 49 |
| Tabel 9 | Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Material (X_1) | 50 |
| Tabel 10 | Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Non Material (X_2) | 52 |
| Tabel 11 | Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y) | 54 |
| Tabel 12 | Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 59 |

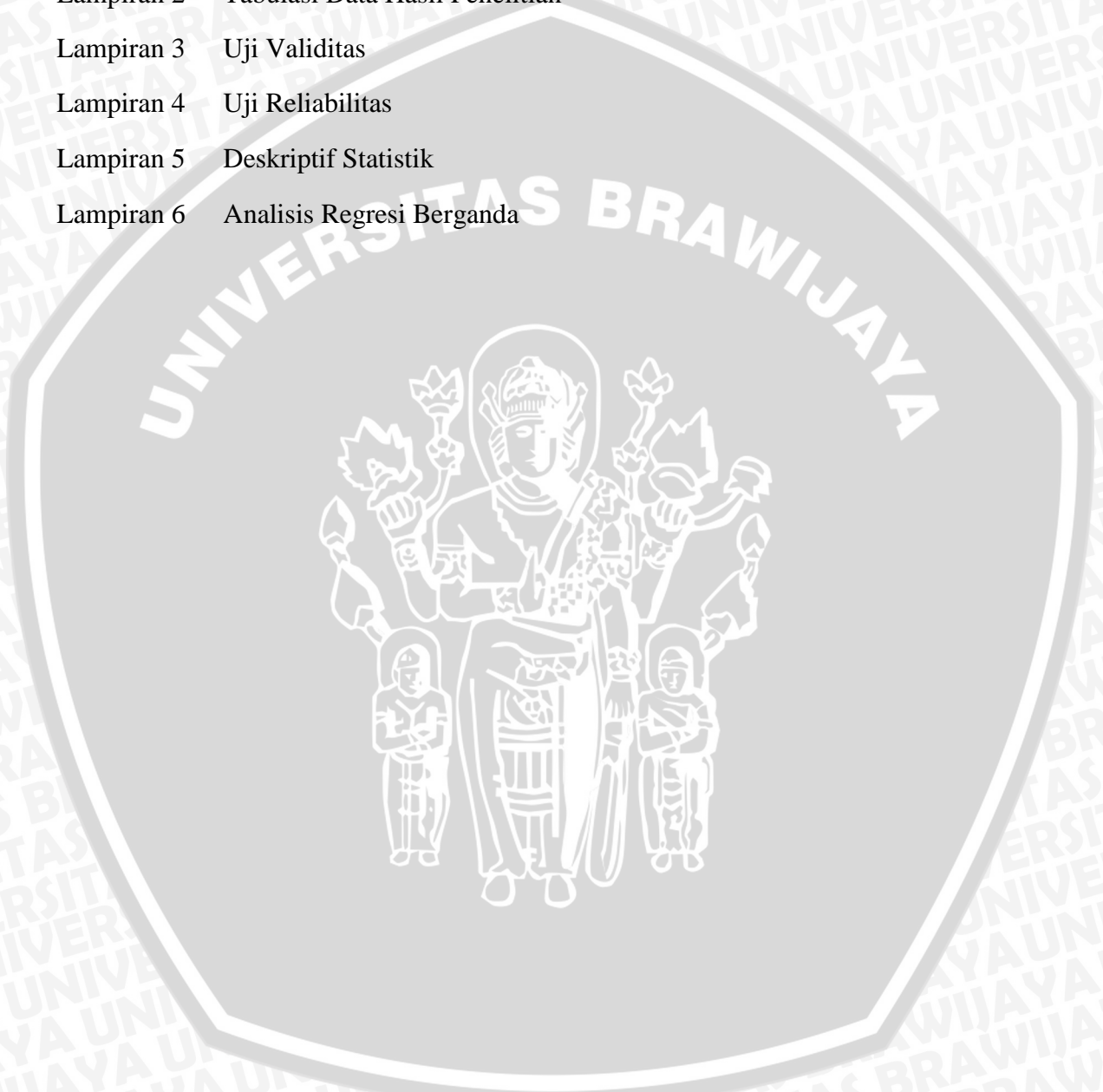
DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Judul | Halaman |
|----------|--|---------|
| Gambar 1 | Hirarki Kebutuhan Maslow | 16 |
| Gambar 2 | Proses Motivasi | 19 |
| Gambar 3 | Model Konsep | 22 |
| Gambar 4 | Model Hipotesis | 23 |
| Gambar 5 | Struktur Organisasi PT. AXA Finansial Indonesia Sales Office Cabang Malang | 46 |



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Penelitian
- Lampiran 3 Uji Validitas
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Deskriptif Statistik
- Lampiran 6 Analisis Regresi Berganda



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi banyak perusahaan yang saling bersaing untuk menguasai pasar sehingga dibutuhkan suatu cara agar suatu perusahaan itu dapat bertahan dan berkembang lebih pesat. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan melatih karyawan agar menjadi tenaga kerja yang terampil sehingga nantinya dapat mewujudkan tujuan perusahaan, sebab sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan, perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan, karena yang menentukan kemajuan suatu perusahaan adalah karyawan. Selain itu dengan adanya kontribusi yang positif dari karyawan maka visi atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan karyawan yang bermotivasi tinggi, oleh sebab itu diperlukan pengetahuan tentang bagaimana cara mengarahkan karyawan dengan baik agar dapat bekerja secara maksimal.

Salah satu wujud dari perhatian manajemen perusahaan kepada karyawan dapat berupa pemberian insentif yang layak sehingga dapat memotivasi kerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja mereka. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan sekaligus merupakan wujud perlindungan kerja bagi karyawan.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya manusia selalu mempunyai motivasi yang mendorong dirinya untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pemberian insentif ini akan dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dengan hasil yang lebih tinggi dan lebih baik, sehingga hasil pekerjaan dapat ditingkatkan dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Insentif adalah setiap kompensasi yang diberikan kepada karyawan diluar upah dan gaji yang diterimanya karena karyawan bekerja dengan lebih baik. Insentif yang dapat diberikan berupa insentif material dan insentif non material. Ini berarti dengan pemberian insentif menawarkan kepada karyawan untuk dapat mencapai hasil yang lebih baik dengan bekerja lebih rajin dan teliti. Dengan adanya insentif ini karyawan akan berlomba untuk meningkatkan pencapaian hasil kerja, sehingga karyawan akan mendapat hasil yang lebih besar dari apa yang dilakukannya.

Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin. Insentif dapat menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan, sebab insentif memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pemberian insentif yang adil dan tepat oleh pihak manajemen perusahaan mampu

memberikan dorongan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan, khususnya pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang.

PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang sebagai salah satu perusahaan asuransi jiwa di kota Malang menerapkan insentif sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada nasabah, PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang tentunya memperhatikan masalah yang berkaitan dengan pemberian insentif yang selanjutnya mengarah pada meningkatnya motivasi kerja karyawan. Penerapan insentif pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang digunakan sebagai pelengkap dari sistem kompensasi yang ada. Pemberian insentif pada karyawan tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar bagi karyawan khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja. Karena pemberian insentif merupakan salah satu bentuk pendorong untuk memotivasi agar dapat bekerja lebih baik sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, terdapat keterkaitan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, dalam skripsi ini penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan yang berjudul : *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang)*.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja ?
2. Apakah insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material secara simultan terhadap motivasi kerja.
2. Untuk menjelaskan pengaruh insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material secara parsial terhadap motivasi kerja.

D. Kontribusi Penelitian

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

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

2. Kegunaan teoritis

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

E. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Merupakan gambaran sifat umum dari penelitian yang dilakukan terdiri atas : Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kontribusi Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

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

Bab III : Metode Penelitian

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

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

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

Bab V : Penutup

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Sinara (2009)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja” yang dilakukan terhadap karyawan PT.PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang ini bertujuan untuk mengetahui variabel insentif material dan non material terhadap motivasi kerja karyawan. PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim Malang merupakan insentif material dan insentif non material sebagai salah satu tambahan balas jasa kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Latar belakang dari penelitian ini adalah bagaimana karyawan dapat mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif. Motivasi kerja karyawan sangat penting, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan dapat memacu dirinya untuk berusaha meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya nanti berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui gambaran dan signifikansi pengaruh insentif material dan non material terhadap motivasi kerja karyawan. Teori yang dikemukakan meliputi pengertian insentif, tujuan insentif, jenis-jenis insentif, pedoman pemberian insentif yang efektif, pengertian motivasi kerja, teori motivasi,

jenis-jenis motivasi, proses motivasi, hambatan motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja serta teori yang menjelaskan tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja.

Metode penelitian yang dilakukan adalah metode explanatory, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 49 karyawan tetap PLN. Persero distribusi Jatim Area Pelayanan Malang sebagai sampel. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program SPSS 13.00 *for windows*.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa variabel insentif material berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan yang berarti bahwa dengan semakin meningkatnya jumlah pemberian insentif material maka motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat. Variabel insentif non material memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan yang berarti bahwa dengan meningkatkannya insentif non material yang diterima oleh karyawan maka motivasi kerja juga akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya, untuk variabel insentif material memiliki koefisien regresi sebesar 0,530. Sedangkan koefisien regresi untuk variabel insentif non material sebesar 0,327. Dari hasil pengolahan data tersebut juga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif material dan non material secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi

kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 41,992 lebih besar dari F tabel sebesar 3,2317.

Saran yang diajukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah menerapkan pemberian kedua jenis insentif tersebut secara konsisten mengingat insentif material dan insentif non material mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dan segala bentuk perhatian yang telah diberikan kepada karyawan dalam bentuk insentif material dan insentif non material hendaknya dilakukan secara berkelanjutan dan terukur sesuai dengan prestasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

2. Widyasakti (2007)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja” yang dilakukan terhadap karyawan asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel insentif material dan insentif non material terhadap motivasi kerja karyawan. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera menerapkan insentif material dan insentif non material sebagai salah satu tambahan balas jasa terhadap karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Latar belakang dari penelitian ini adalah bagaimana karyawan dapat mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif. Motivasi kerja karyawan sangat penting, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan dapat memacu dirinya untuk berusaha meningkatkan prestasi kerja

yang pada akhirnya nanti berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui gambaran dan signifikansi pengaruh insentif material dan insentif non material terhadap motivasi kerja karyawan. Teori yang dikemukakan meliputi pengertian kompensasi, komponen kompensasi, tujuan kompensasi, pengertian insentif, tujuan insentif, jenis-jenis insentif, pedoman pemberian insentif yang efektif, pengertian motivasi kerja, teori motivasi, jenis-jenis motivasi, proses motivasi, hambatan motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja serta teori yang menjelaskan tentang pengaruh insentif terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode explanatory yang dilakukan pada 46 karyawan tetap Asuransi Jiwa Bumiputera cabang Malang sebagai sampel, analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program SPSS 14.00 *for windows*.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa variabel insentif material berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan yang berarti bahwa dengan semakin meningkatnya jumlah pemberian insentif material maka motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat. Variabel insentif non material memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja yang berarti bahwa dengan meningkatnya insentif non material yang diterima oleh karyawan maka motivasi kerja juga akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya, untuk

variabel insentif material mempunyai koefisien regresi sebesar 0,588, sedangkan koefisien regresi untuk variabel insentif non material sebesar 0,309. Dari hasil pengolahan data tersebut juga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif material dan insentif non material secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 41,992 lebih besar dari F tabel sebesar 3,215.

Saran yang diajukan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah menerapkan pemberian kedua jenis insentif tersebut secara konsisten mengingat insentif material dan insentif non material memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dan segala bentuk perhatian yang telah diberikan kepada karyawan dalam bentuk insentif material dan insentif non material hendaknya dilakukan secara berkelanjutan dan terukur sesuai dengan prestasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Beberapa ahli memberikan definisi yang berbeda terhadap istilah Insentif. Dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang dan lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja. Sedangkan menurut Panggabean (2004:89) “insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”. Menurut Simamora

(2004:514) yang dimaksud “insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja”. Selanjutnya Mangkunegara (2001:89) menyatakan “insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi”.

Dessler (1997:150) menyatakan “insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi”, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Menurut Mathis dan Jackson (2002:165) “insentif merupakan upaya untuk mengaitkan imbalan yang nyata yang diberikan kepada karyawan untuk kinerja yang melampaui harapan”. Dalam kaitannya dengan karyawan, Hasibuan (2002: 118) “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan insentif adalah suatu tambahan penghasilan (dalam bentuk uang, barang, dan lain sebagainya) yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar yang ditentukan. Oleh karena itu dengan pemberian insentif diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga tujuan-tujuan perusahaan akan tercapai.

2. Tujuan Insentif

Rivai (2004:385) mengemukakan bahwa “tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka

meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya”. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dimana produktivitas menjadi satu hal yang penting. Menurut Nawawi (2003:373) tujuan insentif pada dasarnya adalah :

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

Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat digolongkan menjadi dua yaitu :

- a. Bagi Perusahaan

Pemberian insentif dapat meningkatkan produktivitas untuk pemenuhan kebutuhan karyawan, sehingga mendorong karyawan agar bekerja lebih giat, lebih disiplin, bekerja dengan kualitas hasil kerja yang lebih baik disertai dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang ada secara lebih efisien dan efektif serta mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja dan prestasi tenaga kerja.

- b. Bagi Karyawan

Dengan pemberian insentif yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya karena dengan pemberian insentif

tersebut karyawan merasa dapat perhatian, penghargaan dan merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini dapat membangun semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerja dapat meningkat.

Jadi dengan pemberian insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yang baik dan terarah, di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya, dengan kata lain karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efisien. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa peningkatan produktivitas kerja sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan baik.

3. Insentif Material

Menurut Hasibuan (2011: 184), “insentif material adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya”. Menurut Sarwoto (1994: 156), “insentif material dapat diberikan dalam bentuk uang dan jaminan sosial”.

a. Uang

Pengertian uang di dalam insentif adalah sebagai alat perangsang yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

Menurut Sarwoto (1994: 156) insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

1) Bonus

Bonus yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa mendatang. Di dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberi bonus.

2) Komisi

Komisi merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik. Komisi lazim dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

3) Kompensasi yang Ditangguhkan (*deffered compensation*)

Kompensasi yang ditangguhkan maksudnya adalah program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari. Terdapat dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual.

- Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah ia tidak bekerja lagi.
- Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dengan pegawai dimana pegawai setelah selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu.

b. Jaminan Sosial

Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara sama rata. Bentuk Jaminan sosial diantaranya adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan kesehatan.

4. Insentif Non Material

Menurut Hasibuan (2011:184), insentif non material adalah “daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali”. Menurut Sarwoto (1994:159), insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali

- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis
- e. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal
- f. Pemberian promosi (kenaikan pangkat ataupun jabatan)
- g. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya bendera pada mobil, dll)
- h. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya meja rapat, permadani, dll)

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Terdapat beberapa definisi mengenai motivasi yang dikemukakan oleh ahli, diantaranya menurut Nawawi (2005:351) menyatakan bahwa “motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan (kegiatan)”. Mangkunegara (2002:93) menyatakan bahwa “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2009:109) mengemukakan bahwa “motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang dimiliki oleh individu yang merangsang untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Teori Motivasi

Banyak pakar yang menjelaskan model motivasi. Diantara mereka adalah Abraham Maslow, Frederick Herzberg, dan Mc.Clelland. Maslow terkenal dengan teori hierarki kebutuhan, Herzberg terkenal dengan teori Dua faktor dan Mc.

Clelland terkenal dengan teori *Achievement*, *Affiliation* dan *power* (AAP) disamping teori-teori lain yang berkembang.

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar dia termotivasi untuk bekerja. Menurut Abraham Maslow, “hierarki kebutuhan ini merupakan suatu pola yang tipikal dan biasa dilaksanakan pada hampir setiap waktu”. Pemenuhan kebutuhan yang satu akan menimbulkan keperluan kebutuhan yang lain. Dengan demikian teori hierarki dari Maslow dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Robbins (2003:209)

Gambar 1 : Hirarki Kebutuhan Maslow

- Fisiologis : antara lain rasa lapar, rasa haus, perlindungan (pemakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.
- Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- Sosial: mencakup kasih sayang , rasa dimiliki, diterima-baik, dan persahabatan
- Penghargaan: mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi dan faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

b. Teori *Two Factor* Herzberg

Menurut Herzberg dalam Arep dan Tanjung (2003:28), “kepuasan manusia terdiri dari dua hal yaitu puas dan tidak puas”. Disini terdapat motivator yaitu kepuasan kerja atau perasaan positif dan *hygiene* yaitu perasaan negatif atau ketidakpuasan di kalangan karyawan.

Menurut teori ini kita harus menciptakan dan meningkatkan faktor motivator dan mengurangi faktor *hygiene*. Dalam teori ini terdapat beberapa faktor yang menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan antara lain:

- 1) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- 2) Pengawasan
- 3) Hubungan dengan pengawas
- 4) Kondisi kerja
- 5) Gaji
- 6) Hubungan dengan rekan sekerja
- 7) Kehidupan pribadi
- 8) Hubungan dengan buruh
- 9) Status dan keamanan

Beberapa faktor yang sering memberikan kepuasan kepada karyawan, antara lain:

- 1) Tercapainya tujuan
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Pertanggungjawaban
- 5) Peningkatan
- 6) Pengembangan

c. Teori Prestasi Mc.Clelland

Mc.Clelland dalam Thoha (2003:235) “bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas orang lain”. Menurutnya

sesorang dianggap mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya lebih baik dari orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara :

- 1) Merumuskan tujuan, dengan adanya tujuan maka jelas bagi organisasi untuk bergerak ke arah mana.
- 2) Mendapatkan umpan balik diperlukan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.
- 3) Memberikan tanggung jawab pribadi. Kelemahan para manajer kebanyakan adalah jarang memberikan tanggung jawab kepada bawahannya, akibatnya bawahannya akan bekerja seturut perintah dengan tanggung jawab atasan.
- 4) Bekerja keras. Orang akan berhasil dengan kerja keras, meskipun bekerja keras saja tidak cukup harus diikuti dengan bekerja cerdas.
- 5) *Affiliation*. Kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan dapat dicapai dengan cara:
 - a. Bekerjasama dengan orang lain
 - b. Membuat kawan ditempat kerja
 - c. Sosialisasi
 - d. Power
 - e. Pengalaman masa kanak-kanak
 - f. Kepribadian
 - g. Pengalaman kerja
 - h. Tipe organisasi

d. Teori ERG (*Existance, Relatedness, Growth*) oleh Alderfer

Dalam Mangkunegara (2009:98), teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

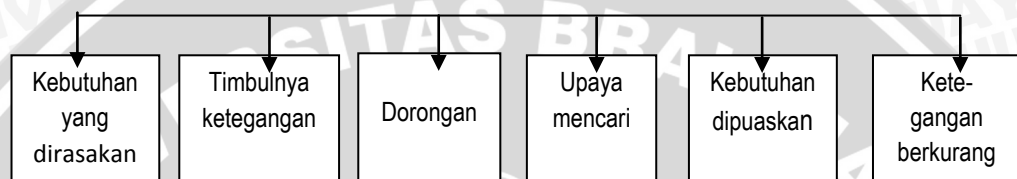
- 1) *Existance needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- 2) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- 3) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Teori Motivasi ERG-Alderfer memberikan saran yang menarik kepada para manajer tentang perilaku, yaitu kebutuhan tingkat yang lebih tinggi (seperti pertumbuhan) dari seorang bawahan dihalangi, mungkin karena

kebijakan perusahaan atau kekurangan sumber daya maka yang menjadi perhatian manajer adalah untuk mencoba mengarahkan kembali upaya-upaya bawahan dalam memenuhi kebutuhan keterkaitan dan eksistensi.

3. Proses Motivasi

Proses dari suatu motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Sondang P Siagian.

Gambar 2 : Proses Motivasi

Bagan di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
2. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
3. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.
4. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
5. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.
6. Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah

bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

- a. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :
 - 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - 2) Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - 3) Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - 4) Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - 5) Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :
 - 1) Administrasi dan kebijakan perusahaan.
Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 - 2) Penyelesaian.
Tingkat kewajaran penyelesaian dirasakan yang oleh tenaga kerja.
 - 3) Gaji.
Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
 - 4) Hubungan antar pribadi.
Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
 - 5) Kondisi kerja.
Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Apabila faktor intrinsik tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika faktor ini tidak ada,

maka menimbulkan rasa ketidak puasan. Sementara faktor ekstrinsik tersebut ada, tidak perlu memberi motivasi, tetapi jika tidak ada dapat menimbulkan tidak puas.

D. Keterkaitan Insentif dengan Motivasi Kerja

Tenaga kerja sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan sebuah tujuan perusahaan memiliki kompleksitas yang sangat tinggi dalam pengelolaan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Salah satu bentuk motivasi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja adalah melalui insentif yang adil dan layak. Pemberian insentif merupakan dorongan atau motivasi yang berasal dari luar yang disesuaikan dengan prestasi kerja tenaga kerja. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif maka tenaga kerja akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan, mengingat adanya balas jasa dalam bentuk insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai.

Motivasi merupakan subjek yang penting, karena manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Adanya balas jasa yang diberikan kepada karyawan seperti insentif akan memicu semangat kerja sehingga menimbulkan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan semua tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Adanya upaya yang lebih besar untuk bekerja sebaik mungkin akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan pastinya juga akan berpengaruh terhadap pemberian insentif yang meningkat berarti insentif dapat

berperan sebagai motivator untuk berkerja lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja di dukung oleh pernyataan Rivai (2005:384) bahwa “Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja”.

Berdasarkan uraian diatas maka pemberian insentif sebagai alat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan yang tinggi sehingga dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

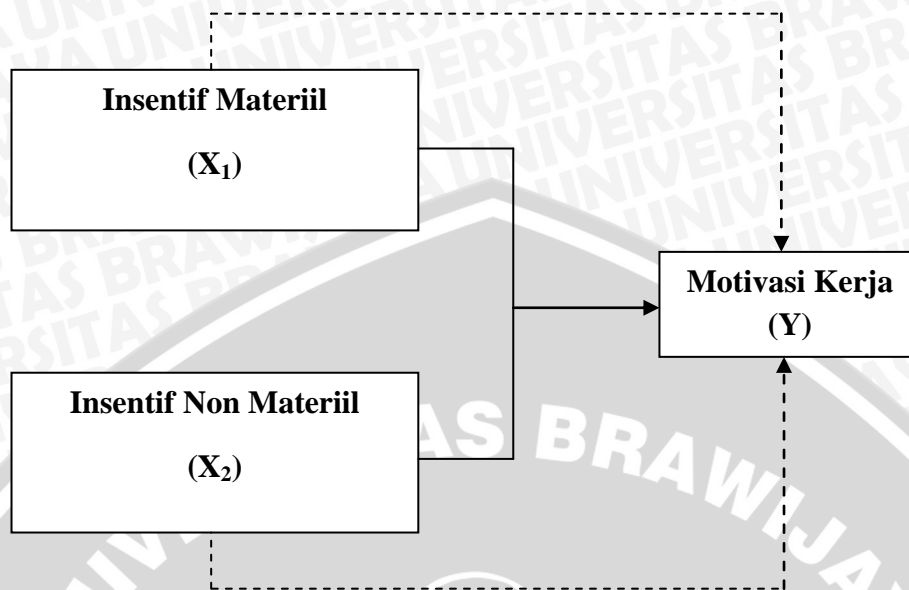
E. Model Konsep dan Hipotesis

Mengacu pada kerangka pemikiran yang telah disampaikan tersebut maka model konsep dalam penelitian ini secara singkat dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3 : Model Konsep

Sesuai dengan kajian empirik dan teoritis di atas maka konsep yang telah dikemukakan dijabarkan lebih lanjut dalam model hipotesis yang terdiri dari dua variabel insentif yang berhubungan dengan motivasi kerja.



Gambar 4: Model Hipotesis

Keterangan :

—————▶ : Pengaruh secara Simultan

-----▶ : Pengaruh secara Parsial

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian kerangka teori, kerangka pemikiran dan model konsep yang telah di uraikan, maka terbentuk suatu hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. Diduga bahwa terdapat hubungan antara variabel insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material dan motivasi kerja.
2. Diduga bahwa salah satu dari variabel insentif material dan insentif non material mempunyai hubungan yang sangat kuat pada motivasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan adalah deskriptif kuantitatif, menurut Nazir (2003:63) metode penelitian deskriptif adalah :

Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau suatu lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Singarimbun dan Effendi (1995:4) bahwa “penelitian deskriptif memiliki dua tujuan yang pertama adalah untuk mengetahui perkembangan sarana fisik tertentu atau frekuensi terjadinya suatu aspek fenomena sosial tertentu”. Tujuan penelitian deskriptif yang kedua adalah untuk mendeskripsikan secara terperinci fenomena sosial tertentu. Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai maka penelitian deskriptif ini berusaha untuk mencari pengaruh antara insentif dan motivasi kerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan, pada penelitian ini peneliti memilih lokasi di PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang. Kantor ini berlokasi di Jln. Panglima Sudirman Kav. 24 Cabang Malang. Lokasi ini dipilih karena kantor PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang

merupakan perusahaan yang bergerak dibidang asuransi terbesar di dunia serta berpengalaman lebih dari 10 tahun di Indonesia.

Alasan peneliti memiliki lokasi ini karena :

1. Peneliti telah mendapatkan ijin dari pimpinan perusahaan tersebut untuk melaksanakan kegiatan penelitian, dapat menghemat waktu, biaya dan tenaga dalam pelaksanaan penelitian mengingat saat ini peneliti berada tidak terlalu jauh dari lokasi perusahaan.
2. Peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan insentif dan motivasi kerja pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang ini.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Singarimbun (1995:33) “konsep adalah istilah definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial”. Konsep dalam penelitian ini, yaitu:

a. Konsep Insentif

Konsep insentif adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi. Konsep ini terdiri dari dua variabel yaitu insentif material dan insentif non material.

b. Konsep Motivasi

Konsep motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menggerakkan perilaku seseorang yang berhubungan dengan perilaku kerja.

2. Variabel

Menurut Danim (2007:101) “variabel atau peubah merupakan suatu konsep yang mempunyai variasi nilai, dan variasi nilai itu tampak jika variabel itu didefinisikan secara operasional atau ditentukan tingkatnya”. Menurut Sugiyono (2011:38) menyatakan “variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Kemudian Nazir (2003:123) “variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai”.

Berdasarkan pada poin konsep sebelumnya maka variabel yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas

Variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini yang merupakan variabel bebas meliputi insentif material (X_1) dan insentif non material (X_2).

b. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja (Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2003:126) “definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti atau memspezifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut”. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep. Oleh karena itu diperlukan variabel yang mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian.

Berikut ini merupakan definisi dari masing-masing variabel:

- a. **Variabel Insentif (X)**, meliputi variabel insentif material dan variabel insentif non material
 1. Variabel Insentif Material (X_1) yaitu perangsang yang diberikan pada karyawan berdasarkan prestasi kerja. Bentuk insentif material ini dapat berupa finansial dan jaminan sosial.
 2. Insentif non material (X_2), yaitu insentif yang yang diberikan bukan berupa uang atau barang, yaitu berupa penghargaan yang meliputi pujian dan promosi kerja
- b. **Variabel Motivasi Kerja (Y)**, yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Untuk lebih dapat mempermudah pemahaman konsep, variabel, indikator dan definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Konsep dan Definisi Operasional Variable

| Konsep | Variabel | Indikator | Item |
|----------|---|--|--|
| Insentif | Insentif Material (X ₁) | Uang | <ul style="list-style-type: none"> • Pemberian bonus • Pemberian komisi |
| | | Jaminan Sosial | <ul style="list-style-type: none"> • Santunan kecelakaan kerja • Santunan kematian |
| | Insentif Non Material (X ₂) | Ucapan Terima Kasih | <ul style="list-style-type: none"> • Ucapan terima kasih secara formal • Ucapan terima kasih secara informal |
| | | Pemberian Pujian | <ul style="list-style-type: none"> • Pemberian pujian secara lisan • Pemberian pujian secara tulisan |
| Motivasi | Motivasi Kerja (Y) | Kebutuhan Eksistensi (<i>Existence Needs</i>) | <ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang diterima mencukupi kebutuhan hidup • Ketenangan dalam bekerja • Adanya jam istirahat yang cukup • Kondisi kerja yang menyenangkan |
| | | Kebutuhan Keterhubungan (<i>Related Needs</i>) | <ul style="list-style-type: none"> • Adanya usaha menjaga hubungan baik dengan atasan kerja • Adanya usaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja |
| | | Kebutuhan Pertumbuhan (<i>Growth Needs</i>) | <ul style="list-style-type: none"> • Usaha meningkatkan kemampuan • Usaha meningkatkan penghasilan • Kesempatan untuk mengembangkan karir |

4. Skala Pengukuran

Dalam mengukur indikator-indikator variabel, digunakan suatu skala untuk menentukan skor. Pada penelitian ini, untuk meneliti tanggapan responden, skala Likert menjadi pilihan dalam pemberian skor untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang pemberian insentif pada organisasi tempat mereka bekerja.

Responden akan dihadapkan dengan pertanyaan-pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang menurut Sugiyono (2011:93) dapat berupa tabel sebagai berikut:

Tabel 2 : Skala Pengukuran

| No. | Jawaban | Skor |
|-----|---------------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Ragu-ragu (R) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2011:93)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2011:80) menyebutkan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Sementara itu Wibisono (2003:40) mengatakan bahwa “populasi adalah sekumpulan entitas yang lengkap yang dapat terdiri dari orang, kejadian atau benda yang memiliki sejumlah karakteristik yang umum”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. AXA Financial Indonesia sales office cabang Malang yang berjumlah 128 karyawan.

2. Sampel

Sampel menurut Arikunto (2002:112) adalah “sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti”. Selanjutnya menurut Nazir (2003: 271) “sampel adalah bagian dari populasi”. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *proportional sampling*. Menurut Sugiyono (2011:65) *Proporsional Sampling* yaitu, “pengambilan sampel yang memperhatikan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian”. Dari berbagai rumus yang ada, dalam Metode Penelitian Kuantitatif, ada sebuah rumus untuk menentukan besaran jumlah sampel, yaitu menggunakan Rumus Slovin, (Prasetyo & Jannah, 2012:137) :

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

$$n = \frac{128}{1 + 128(0,1)^2}$$

$n = 56,14$ dibulatkan menjadi 56

Keterangan :

n = besaran sampel

N = besaran populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan penarikan sampel).

Adapun proporsi masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Rincian Sampel Penelitian

| No | Grup Agency | Populasi | Sampel |
|----|-------------|-----------|--------|
| 1 | Zenitia | 32/128*56 | 14 |
| 2 | Anantya | 50/128*56 | 22 |
| 3 | Lucky Star | 46/128*56 | 20 |
| | | Jumlah | 56 |

Sumber: Data Primer diolah, 2013

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Arikunto (2006:129), “yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu.

a. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis langsung di lapangan. Data primer dapat diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan dirancang sesuai dengan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan insentif dan motivasi kerja kepada responden yaitu karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau dari pihak lain yang berhubungan dengan obyek penelitian, yang telah dikumpulkan dan diolah sebagai pendukung data primer. Data sekunder yang diperoleh dari PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang tersebut meliputi data berupa sejarah organisasi, struktur organisasi, deskripsi kerja karyawan, dan catatan-catatan resmi lainnya.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket yang terdiri dari sekumpulan pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh data secara tertulis yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun prosedurnya adalah peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang, pengumpulan (pengambilan), Setelah data terkumpul, peneliti melakukan pengolahan data. Data diseleksi berdasarkan validitas dan reliabilitasnya. Langkah-langkah dalam pengolahan data yaitu :

- 1) Menentukan variabel-variabel yang akan dimasukkan dalam tabel silang atau table frekuensi
- 2) Tabulasi data
- 3) Editing, yaitu melakukan pengecekan data
- 4) Coding, yaitu membuat kode-kode pada lembar jawaban.

b. Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan data dengan cara mengamati dan mencatat secara langsung dan sistematis terhadap obyek yang diteliti yang terkait dengan pemberian insentif dan motivasi kerja.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Kuesioner

Dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

b. Pedoman Dokumentasi

Berupa pedoman untuk mempelajari hal-hal yang diperlukan dalam penelitian sehingga akan diperoleh data mengenai karyawan, sejarah, struktur organisasi dan data-data yang berhubungan dengan perusahaan.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Didalam suatu penelitian, data yang tersedia akan sangat menentukan kualitas dari penelitian tersebut. Benar atau tidaknya data ini tergantung dari instrumen pengumpul data yang digunakan. Menurut Arikunto (2002:144) “instrumen data yang baik haruslah valid dan reliabel”.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006: 168) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkatan kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”.

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi

rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Pengujian validitas ini dapat dinyatakan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* dengan rumus:

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

Dimana:

- r_{xy} : koefisien korelasi yang dicari
- X : skor item x
- Y : skor item y
- N : banyaknya sampel (responden)

Validitas ini diperoleh dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan dengan skor total (dari semua jumlah skor pertanyaan). Bila skor tiap butir pertanyaan mempunyai korelasi positif dan besarnya 0,3 keatas, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Nilai validitas ini juga dapat dilihat dari tingkat signifikansinya, yaitu dianggap signifikan jika signifikansinya $< 5\%$ (0.05). Jadi jika signifikansi < 0.05 , maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika signifikansi > 0.05 , maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan program *SPSS for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas berguna untuk mengetahui hasil pengukuran instrumen dan data yang sama relatif konsisten. Reliabel berarti dapat dipercaya,

sehingga dapat diandalkan. Menurut Arikunto (2006: 178) reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mencari reliabilitas dari suatu alat ukur dalam penelitian, dapat menggunakan rumus *Alpha*:

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

| | | |
|-------------------|---|--|
| r_{11} | = | reabilitas instrumen |
| k | = | banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal |
| $\sum \sigma_b^2$ | = | jumlah varians butir |
| σ_1^2 | = | variens soal |

Bila koefisien keandalan ini besarnya 0,6 atau lebih, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan program *SPSS for Windows*.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas yang dilakukan melalui program *SPSS for windows* dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan dengan skor total (dari semua jumlah skor pertanyaan) dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 4
Ringkasan Hasil Test Validitas Kuesioner

| Variabel | Item | Koefisien korelasi | Sig | Keterangan |
|---|------------------|--------------------|-------|------------|
| Insensif Material (X ₁) | X _{1.1} | 0,825 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,867 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,933 | 0,000 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,555 | 0,000 | Valid |
| Insentif Non Material (X ₂) | X _{2.1} | 0,831 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,721 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,895 | 0,000 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,759 | 0,000 | Valid |
| Motivasi Kerja (Y) | Y _{1.1} | 0,775 | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.2} | 0,562 | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.3} | 0,562 | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.4} | 0,554 | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.5} | 0,651 | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.6} | 0,685 | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.7} | 0,720 | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.6} | 0,803 | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.7} | 0,799 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data diolah, 2013.

Dari Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

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. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 5
Nilai Alpha Cronbach Masing-masing Variabel

| Variabel | Alpha Cronbach | Keterangan |
|-----------------------------|----------------|------------|
| Insentif Material (X_1) | 0,812 | Reliabel |
| Insentif Material (X_2) | 0,812 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (Y) | 0,837 | Reliabel |

Sumber : Data diolah, 2013.

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

G. Analisis Data

Dalam penelitian ini setelah dapat dikumpulkan maka langkah selanjutnya adalah menganalisis atau mengolah data tersebut sesuai dengan data yang ada.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dapat dipakai untuk mendiskripsikan karakteristik atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan persentase.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden diteliti dan dianalisis dengan program *SPSS for Windows*, hal ini untuk

mempermudah mengolah data berwujud angka-angka statistik dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Jenis analisis yang digunakan pertama yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel tergantung terhadap dua atau lebih variabel bebas. (Sugiono, 2003) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = variabel terikat

a = bilangan konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi untuk X_1, X_2

X_1, X_2 = variabel bebas

e = error atau sisa

b. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

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

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i - \beta_i}{S_e(\beta_i)}$$

Keterangan:

t_{hitung} = nilai yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t

β_i = koefisien regresi

S_e = standar deviasi

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda. Untuk menguji signifikan koefisien regresi berganda digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=0,05$ dengan rumus:

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

Dimana:

F_{hitung} = yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

k = jumlah variabel

n = jumlah pengamatan (sample)

R^2 = koefisien determinasi

Adapun hipotesis untuk uji F ini sebagai berikut :

H_0 = Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (insentif) secara simultann terhadap variabel terikat (motivasi kerja).

H_1 = Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas (insentif) secara simultan terhadap variabel terikat (motivasi kerja).

Seluruh rangkaian proses analisis data di atas dapat dilakukan melalui program *SPSS for Windows* yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagai telah dijabarkan sebelumnya. Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan

F_{hitung} dan F_{tabel} :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolak
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: H_1 diterima



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan PT. AXA FINANCIAL INDONESIA

PT. AXA Financial Indonesia melakukan kegiatannya di bawah naungan AXA Group, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan berskala internasional, dan didirikan di Paris, Perancis pada tahun 1816. Perusahaan ini menawarkan serangkaian produk jasa keuangan untuk perusahaan atau individu dalam bentuk asuransi jiwa, asuransi kerugian, manajemen keuangan, reasuransi dan perlindungan kesehatan. Saat ini AXA Group melayani lebih dari 50 juta nasabah di seluruh dunia, yang beroperasi di 60 negara dan 5 benua dengan dukungan 112.000 karyawan profesional. Pada tahun 2005 mencatat kinerja yang sangat luar biasa dan dimuat dalam majalah Fortune 500, dimana tercatat asset under management sebesar 1,06 triliun Euro, pendapatan konsolidasi sebesar 72 milyar Euro dan laba bersih (setelah pajak) sebesar 3,3 milyar Euro.

Untuk kawasan Asia Pasifik, AXA Group beroperasi di negara Hongkong, Philippina, Thailand, Malaysia, Singapura, Korea, India, Jepang China dan Indonesia dengan menggandeng perusahaan-perusahaan keuangan papan atas di setiap Negara dalam menjalankan operasinya. Di Indonesia AXA Group memiliki unit bisnis AXA Financial Indonesia, AXA Services Indonesia, AXA Asset

Management, AXA Life Indonesia dan AXA Mandiri Financial Services Indonesia.

Pada mulanya AXA Financial Indonesia beroperasi di Indonesia sejak tahun 1993, dengan manajemen lokal dan berkembang secara terus menerus secara signifikan. Pada tahun 2004 mendapat penghargaan dari Super Brand sebagai perusahaan asuransi jiwa yang paling dipercaya oleh masyarakat Indonesia dengan pertumbuhan bisnis tertinggi. Pada saat itu AXA Financial Indonesia bernama PT MLC Life Indonesia, dengan saham 100% dimiliki oleh National Australia Bank dibawah National Australia Group (group keuangan terkemuka di negara Australia). Kemudian pada tanggal 8 mei 2006, di negara Indonesia diperkenalkan dengan PT asuransi jiwa baru yang bernama AXA Financial Indonesia dimana 100% sahamnya dimiliki oleh AXA Group Perancis, dengan investasi lebih dari 4 trilyun rupiah untuk membeli jaringan bisnis asuransi jiwa MLC di Hongkong dan Indonesia. AXA Financial Indonesia adalah bagian dari grup AXA, sebuah grup asuransi jiwa yang terbesar di dunia. AXA Financial Indonesia memiliki 15 kantor pemasaran di seluruh Indonesia.

Produk utama dari AXA Financial Indonesia adalah Maestro Link Plus, sebuah produk finansial yang mengintegrasikan kebutuhan proteksi dan investasi bagi setiap individu. Saat ini PT. AXA Financial Indonesia juga beroperasi dan mendirikan cabang yang terletak didaerah Medan, Palembang, Lampung, Jakarta, Bandung, Surabaya, Malang, Denpasar, Balikpapan, Samarinda, Banjarmasin, Mataram, Makasar, lombok, dan Semarang.

2. Visi dan Semboyan PT. AXA FINANCIAL INDONESIA

AXA Financial Indonesia yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Asuransi jiwa memiliki visi dan semboyan sebagai berikut:

- a. Visi : Menjadi perusahaan penyedia layanan jasa keuangan dan manajemen kekayaan No. 1 di Indonesia.
- b. Semboyan : *Be Life Confident* bagi layanan kepada seluruh nasabah.

3. Fasilitas-Fasilitas yang diberikan PT. AXA FINANCIAL INDONESIA

Fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh PT. AXA Financial Indonesia adalah:

- a. Bila nilai atau investasi sangat besar jumlahnya dan cukup untuk membayar biaya-biaya dan kewajiban atas rekening (biaya administrasi, biaya asuransi, premi rider, extra premi) maka dapat diberlakukan fasilitas cuti premi (otomatis) jika diperlukan.
- b. Cuti premi terjadwal mulai tahun ke 3 polis
- c. Pembayaran premi dapat dilakukan dengan cara:
 - 1) Tunai secara langsung dikantor pelayanan PT. AXA Financial Indonesia
 - 2) Transfer ke rekening PT. AXA Financial Indonesia (BCA, Rp dan US\$)
 - 3) *Credit card* (*visa* atau *mestercard*) biaya 2,25%
 - 4) Auto debit rekening BCA/Danamon (bebas biaya)

4. Ambisi AXA Financial

AXA Financial berambisi menjadi perusahaan pilihan, baik bagi pemegang saham, nasabah, distributor, karyawan, dan masyarakat. AXA Financial berkomitmen untuk menjalankan bisnis secara bertanggung jawab dan membangun hubungan yang didasari kepercayaan dengan semua pemangku kepentingan. Untuk menjadi perusahaan pilihan bagi karyawan, AXA Financial senantiasa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memastikan bahwa setiap karyawan memperoleh berbagai fasilitas untuk meningkatkan kompetensi mereka.

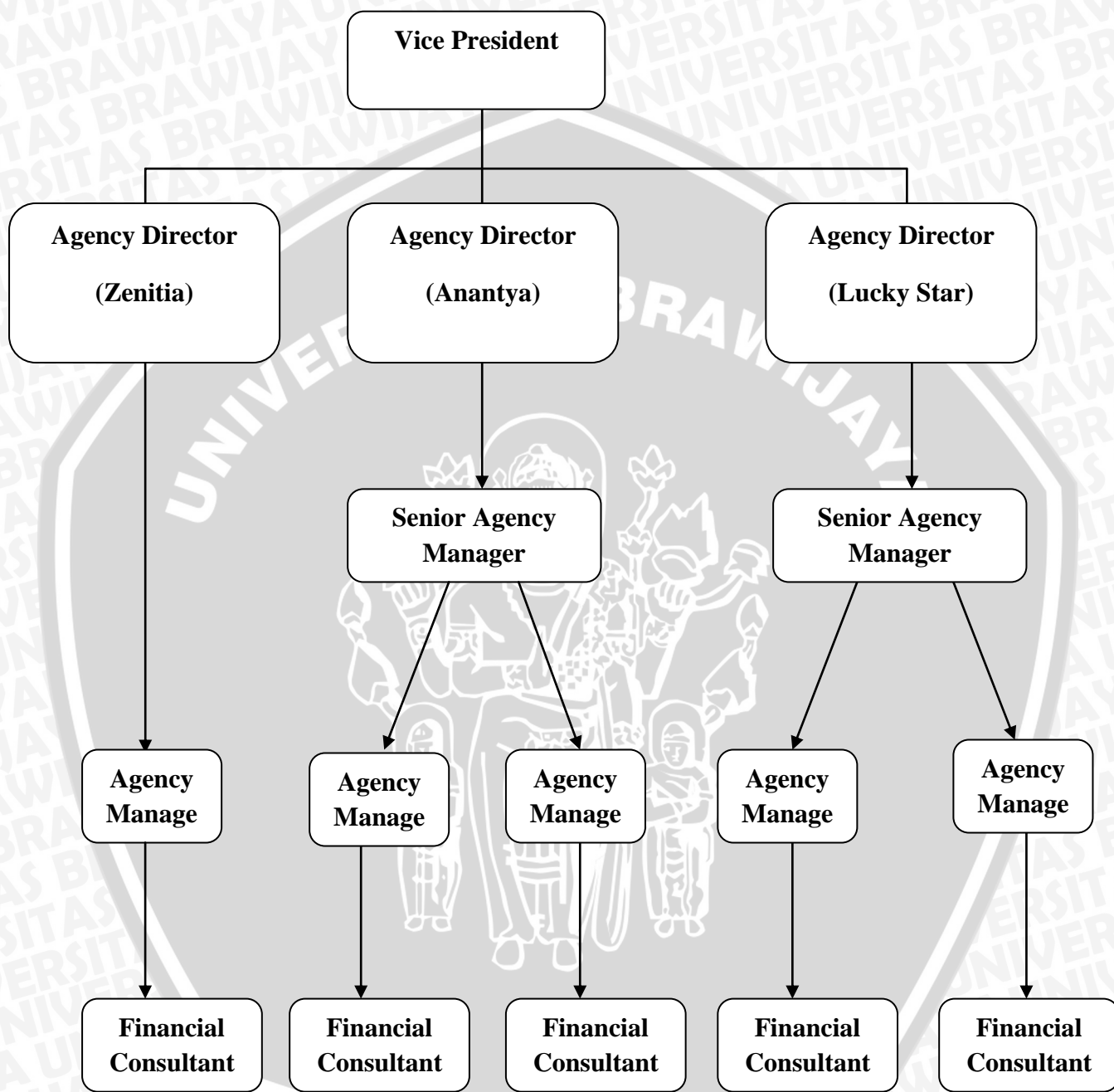
Demikian pula bagi para distributor AXA Financial berkomitmen untuk membantu para distributor mengoptimalkan kinerja mereka. Karyawan yang kompeten dan distributor yang andal memampukan AXA Financial memberikan solusi keuangan dan layanan profesional berstandar tinggi bagi para nasabah secara konsisten. Konsistensi tersebut merupakan modal utama AXA Financial untuk mencapai performa yang luar biasa di jajaran industri asuransi jiwa, sekaligus mewujudkan ambisinya sebagai perusahaan pilihan bagi pemegang saham. AXA Financial pun berkomitmen untuk mengimbangi kesuksesan performa perusahaan dengan mengedukasi masyarakat serta berpartisipasi secara aktif dalam berbagai kegiatan kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat.

5. Nilai-nilai AXA Financial

Di AXA Financial menerapkan nilai-nilai yang menjadi landasan untuk mewujudkan ambisi sebagai perusahaan pilihan. AXA menyebutnya PIPIT: *professionalism, integrity, pragmatism, innovation, and team spirit*. Profesionalisme berarti berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang optimal dan berstandar tinggi, baik bagi nasabah dan seluruh pemangku kepentingan. Dengan semangat ini pula kami mengambil langkah nyata untuk memenuhi kebutuhan nasabah dan karyawan secara efisien, akurat, dan terpercaya. Hal itu dilakukan dengan penuh integritas, melakukan semua hal dengan benar, tanpa kompromi. AXA juga memegang nilai pragmatisme, yang berarti AXA Financial mengimplementasikan ide ke dalam langkah nyata, serta mengomunikasikannya secara jelas dan terbuka.

Di samping itu, AXA Financial juga secara konsisten menciptakan inovasi baru sebagai nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan. Semuanya kami lakukan dengan menjunjung team spirit, semangat kebersamaan sebagai satu perusahaan, AXA Financial. AXA Financial berambisi menjadi perusahaan pilihan, baik bagi pemegang saham, nasabah, distributor, karyawan, dan masyarakat. AXA Financial berkomitmen untuk menjalankan bisnis secara bertanggung jawab dan membangun hubungan yang didasari kepercayaan dengan semua pemangku kepentingan.

6. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 5. Struktur Organisasi PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang

Sumber: PT. AXA Financial Indonesia.

Keterangan :

Vice President: Merupakan pimpinan tertinggi di kantor cabang, bertanggung jawab kepada direksi perusahaan, bertugas mengkoordinir dan menggerakkan seluruh operator kantor cabang untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan tugasnya.

Agency Director: tugas atau tanggung jawabnya menetapkan tujuan dan bekerja dengan karyawan kantor lain untuk memastikan bahwa badan tersebut berhasil memenuhi tujuan. *Agency Director* juga mengawasi anggaran organisasi dan merupakan badan ketika media permintaan informasi.

Senior Agency Manager: tugasnya memegang tanggung jawab untuk merekrut, mengelola dan tim motif penasihat asuransi dengan memberikan keterampilan ditetapkan untuk membawa bakat yang tepat untuk memberikan solusi tepat waktu, untuk memantau penjualan dan mencapai tujuan bisnis.

Agency Manager: tugasnya bertanggung jawab untuk operasi cabang, dukungan pengembangan kapasitas, memastikan kebutuhan pelatihan untuk semua Manajer Penjualan dan Penasihat terpenuhi.

Financial Consultant: tugas dan tanggung jawabnya membantu individu atau organisasi membuat keputusan keuangan yang cerdas. Para profesional biasanya menggunakan informasi tentang tren pasar, nilai saham, pajak dan faktor ekonomi lainnya untuk membantu klien memutuskan apakah suatu investasi layak atau tidak.

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 56 responden, gambaran mengenai responden penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin

| Umur | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|-----------|---------------|-----------|--------|
| | Laki-laki | Perempuan | |
| 20 – 30 | 6 | 4 | 10 |
| > 30 – 40 | 17 | 12 | 29 |
| > 40 – 50 | 10 | 7 | 17 |
| Total | 33 | 24 | 56 |

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur antara 31 – 40 tahun sebanyak 29 responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 responden dan perempuan sebanyak 12 responden, sedangkan responden terendah berumur 20 – 30 tahun sebanyak 10 responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 6 responden dan perempuan sebanyak 4 responden.

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Pendidikan

| Lama Bekerja | Pendidikan | | | Jumlah |
|--------------|------------|---------|----|--------|
| | SMA | Diploma | S1 | |
| 0 – 5 | 3 | 4 | 2 | 9 |
| > 5 – 10 | 5 | 3 | 13 | 21 |
| > 10 | 10 | 7 | 9 | 26 |
| Total | 18 | 14 | 24 | 56 |

Sumber : Data primer diolah, 2013.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 26 responden dengan pendidikan SMA sebanyak 10 responden, Diploma sebanyak 7 responden dan S1 sebanyak 9 responden, sedangkan responden terendah memiliki masa kerja antara 0 – 5 tahun sebanyak 9 responden dengan pendidikan SMA sebanyak 3 responden, Diploma sebanyak 4 responden dan S1 sebanyak 2 responden.

C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada 56 responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus sebagai berikut:

$$C = \frac{X_n - X_1}{K} \text{ (Supranto, 2000:64)}$$

Dimana: c = perkiraan besarnya
 k = banyaknya kelas
 X_n = nilai skor tertinggi
 X₁ = nilai skor terendah

$$C = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Tabel 8

Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

| Interval rata-rata | Pernyataan |
|--------------------|---------------------|
| 1 – 1,8 | Sangat Tidak Setuju |
| 1,9 – 2,6 | Tidak Setuju |
| 2,7 – 3,4 | Ragu-Ragu |
| 3,5 – 4,2 | Setuju |
| 4,3 – 5 | Sangat Setuju |

Sumber : (Sugiono, 2008: 9)



Berikut persentase distribusi untuk masing – masing item penelitian.

a. Variabel Insentif material (X_1)

Indikator yang digunakan dalam variabel Insentif material disajikan pada tabel berikut :

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Material (X_1)

| Item | Skor Jawaban | | | | | | | | | | Rata-rata |
|-----------------------------|--------------|-----|---|-----|----|------|----|------|----|------|-----------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| $X_{1,1}$ | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 13 | 23,2 | 17 | 30,4 | 26 | 46,4 | 4,23 |
| $X_{1,2}$ | 0 | 0,0 | 2 | 3,6 | 10 | 17,9 | 35 | 62,5 | 9 | 16,1 | 3,91 |
| $X_{1,3}$ | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 15 | 26,8 | 24 | 42,9 | 17 | 30,4 | 4,04 |
| $X_{1,4}$ | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 13 | 23,2 | 32 | 57,1 | 11 | 19,6 | 3,96 |
| Rata-rata Insentif Material | | | | | | | | | | | 4,04 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Keterangan :

$X_{1,1}$: Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan harapan

$X_{1,2}$: Perusahaan memberikan komisi sesuai dengan beban kerja

$X_{1,3}$: Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja karyawan

$X_{1,4}$: Perusahaan memberikan dana santunan kematian

Item pertama tentang perusahaan memberikan bonus sesuai dengan harapan diperoleh jawaban 13 responden (23,2%) menyatakan ragu-ragu, 17 responden (30,4%) menyatakan setuju, 26 responden (46,4%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,23 masuk dalam kategori sangat setuju yang berarti bahwa perusahaan memberikan bonus sesuai dengan harapan karyawan.

Item kedua tentang perusahaan memberikan komisi sesuai dengan beban kerja diperoleh jawaban 2 responden (3,6%) menyatakan

tidak setuju, 10 responden (17,9%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden (62,5%) menyatakan setuju, 9 responden (16,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,91 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan memberikan komisi kepada karyawan sesuai dengan beban kerja.

Item ketiga tentang perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja karyawan diperoleh jawaban 15 responden (26,8%) menyatakan ragu-ragu, 24 responden (42,9%) menyatakan setuju, 17 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,04 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja karyawan.

Item keempat tentang perusahaan memberikan dana santunan kematian diperoleh jawaban 13 responden (23,2%) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (57,1%) menyatakan setuju, 11 responden (19,6%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,96 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan memberikan dana santunan kematian kepada karyawan.

Skor rata-rata insentif material sebesar 4,04, dengan demikian masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan bonus sesuai harapan, komisi sesuai dengan beban kerja, jaminan kerja dan dana kematian kepada karyawan.

b. Variabel Insentif non material (X_2)

Indikator yang digunakan dalam variabel insentif non material disajikan pada tabel berikut :

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Non Material (X_2)

| Item | Skor Jawaban | | | | | | | | | | Rata-rata |
|---------------------------------|--------------|-----|---|-----|----|------|----|------|----|------|-----------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| $X_{2.1}$ | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 17 | 30,4 | 27 | 48,2 | 12 | 21,4 | 3,91 |
| $X_{2.2}$ | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 7 | 12,5 | 45 | 80,4 | 4 | 7,1 | 3,95 |
| $X_{2.3}$ | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 21 | 37,5 | 24 | 42,9 | 11 | 19,6 | 3,82 |
| $X_{2.4}$ | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 11 | 19,6 | 36 | 64,3 | 9 | 16,1 | 3,96 |
| Rata-rata Insentif non material | | | | | | | | | | | 3,91 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Keterangan :

$X_{2.1}$: Perusahaan memberikan ucapan terima kasih secara formal atas prestasi kerja

$X_{2.2}$: Perusahaan memberikan ucapan terima kasih secara informal atas prestasi kerja

$X_{2.3}$: Perusahaan memberikan pujian secara lisan atas pencapaian prestasi kerja

$X_{2.4}$: Perusahaan memberikan pujian secara tulisan atas pencapaian prestasi kerja

Item pertama tentang perusahaan memberikan ucapan terima kasih secara formal atas prestasi kerja diperoleh jawaban 17 responden (30,4%) menyatakan ragu-ragu, 27 responden (48,2%) menyatakan setuju, 12 responden (21,4%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,91 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan memberikan ucapan terima kasih secara formal atas prestasi kerja karyawan.

Item kedua tentang perusahaan memberikan ucapan terima kasih secara informal atas prestasi kerja diperoleh jawaban 7 responden (12,5%) menyatakan ragu-ragu, 45 responden (80,4%) menyatakan setuju, 4 responden (7,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 3,95 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan memberikan ucapan terima kasih secara informal atas prestasi kerja karyawan.

Item ketiga tentang perusahaan memberikan pujian secara lisan atas pencapaian prestasi kerja diperoleh jawaban 21 responden (37,5%) menyatakan ragu-ragu, 24 responden (42,9%) menyatakan setuju, 11 responden (19,6%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,82 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa responden perusahaan memberikan pujian secara lisan atas pencapaian prestasi kerja.

Item keempat tentang perusahaan memberikan pujian secara tulisan atas pencapaian prestasi kerja diperoleh jawaban 11 responden (19,6%) menyatakan ragu-ragu, 36 responden (64,3%) menyatakan setuju, 9 responden (16,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,96 masuk dalam kategori setuju yang

berarti bahwa perusahaan memberikan pujian secara tulisan atas pencapaian prestasi kerja karyawan.

Skor rata-rata insentif non material sebesar 3,91, sehingga dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan ucapan terima kasih secara formal maupun secara informal dan secara lisan maupun secara tulisan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan.

c. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut :

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y)

| Item | Skor Jawaban | | | | | | | | | | Rata-rata |
|--------------------------|--------------|-----|---|-----|----|------|----|------|----|------|-----------|
| | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Y _{1.1} | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 7,1 | 46 | 82,1 | 6 | 10,7 | 4,04 |
| Y _{1.2} | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 10 | 17,9 | 42 | 75,0 | 4 | 7,1 | 3,89 |
| Y _{1.3} | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 7,1 | 45 | 80,4 | 7 | 12,5 | 4,05 |
| Y _{1.4} | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 18 | 32,1 | 23 | 41,1 | 15 | 26,8 | 3,95 |
| Y _{1.5} | 0 | 0,0 | 2 | 3,6 | 8 | 14,3 | 37 | 66,1 | 9 | 16,1 | 3,95 |
| Y _{1.6} | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 14 | 25,0 | 22 | 39,3 | 20 | 35,7 | 4,11 |
| Y _{1.7} | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 13 | 23,2 | 24 | 42,9 | 19 | 33,9 | 4,11 |
| Y _{1.8} | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 8 | 14,3 | 43 | 76,8 | 5 | 8,9 | 3,95 |
| Y _{1.9} | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 7 | 12,5 | 34 | 60,7 | 15 | 26,8 | 4,14 |
| Rata-rata Motivasi Kerja | | | | | | | | | | | 4,02 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Keterangan :

Y_{1.1} : Gaji yang diberikan perusahaan sesuai kebutuhan

Y_{1.2} : Di dalam bekerja membutuhkan ketenangan

Y_{1.3} : Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup

Y_{1.4} : Di dalam perusahaan membutuhkan kondisi kerja yang menyenangkan

Y_{1.5} : Menjaga hubungan yang baik dengan atasan kerja

Y_{1.6} : Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja

Y_{1.7} : Di dalam bekerja berusaha meningkatkan kemampuan

Y_{1.8} : Di dalam bekerja berusaha untuk meningkatkan penghasilan

Y_{1.9} : Diberi peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan

Item pertama tentang gaji yang diberikan perusahaan sesuai kebutuhan diperoleh jawaban 4 responden (7,1%) menyatakan ragu-ragu, 46 responden (82,1%) menyatakan setuju, 6 responden (10,7%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,04 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa gaji yang diberikan perusahaan sesuai kebutuhan karyawan.

Item kedua tentang di dalam bekerja membutuhkan ketenangan diperoleh jawaban 10 responden (17,9%) menyatakan ragu-ragu, 42 responden (75%) menyatakan setuju, 4 responden (7,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,89 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa di dalam bekerja karyawan membutuhkan ketenangan.

Item ketiga tentang perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup diperoleh jawaban 4 responden (7,1%) menyatakan ragu-ragu, 45 responden (80,4%) menyatakan setuju, 7 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,05 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa perusahaan memberikan karyawan jam istirahat yang cukup.

Item keempat tentang di dalam perusahaan membutuhkan kondisi kerja yang menyenangkan diperoleh jawaban 18 responden (32,1%)

menyatakan ragu-ragu, 23 responden (41,1%) menyatakan setuju, 15 responden (26,8%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,95 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa di dalam perusahaan karyawan membutuhkan kondisi kerja yang menyenangkan.

Item kelima tentang menjaga hubungan yang baik dengan atasan kerja diperoleh jawaban 2 responden (3,6%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, 37 responden (66,1%) menyatakan setuju, 9 responden (16,1%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,95 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan mampu menjaga hubungan yang baik dengan atasan kerja.

Item keenam tentang menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja diperoleh jawaban 14 responden (25%) menyatakan ragu-ragu, 22 responden (39,3%) menyatakan setuju, 20 responden (35,7%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item tersebut sebesar 4,11 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan mampu menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Item ketujuh tentang di dalam bekerja berusaha meningkatkan kemampuan diperoleh jawaban 13 responden (23,2%) menyatakan

ragu-ragu, 24 responden (42,9%) menyatakan setuju, 19 responden (33,9%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,1 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa dalam bekerja karyawan selalu berusaha meningkatkan kemampuan.

Item kedelapan tentang di dalam bekerja berusaha untuk meningkatkan penghasilan diperoleh jawaban 8 responden (14,3%) menyatakan ragu-ragu, 43 responden (76,8%) menyatakan setuju, 5 responden (8,9%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 3,95 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa di dalam bekerja karyawan berusaha untuk meningkatkan penghasilan.

Item kesembilan tentang diberi peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan diperoleh jawaban 7 responden (12,5%) menyatakan ragu-ragu, 34 responden (60,7%) menyatakan setuju, 15 responden (26,8%) menyatakan sangat setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan rata-rata item tersebut sebesar 4,14 masuk dalam kategori setuju yang berarti bahwa karyawan diberi peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan.

Skor rata-rata motivasi kerja sebesar 4,02, sehingga masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah

memotivasi karyawan dengan memberikan gaji sesuai dengan kebutuhan karyawan, memberikan ketenangan dalam bekerja, istirahat yang cukup, kondisi kerja yang menyenangkan, terjalin hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, dan karyawan diberikan peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan.

D. Analisis Regresi Berganda

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 15.0 for windows* maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi (B) | t _{hitung} | Sig. | Keterangan |
|-----------------------|-----------------------|---------------------|-------|------------|
| <i>Constant</i> | 1,370 | | | |
| Insentif material | 0,405 | 5,969 | 0,000 | Signifikan |
| Insentif non material | 0,253 | 3,231 | 0,002 | Signifikan |
| R | = 0,753 | | | |
| R Square | = 0,567 | | | |
| Adjusted R Square | = 0,551 | | | |
| F _{hitung} | = 34,705 | | | |
| F _{tabel} | = 3,15 | | | |
| Sig. F | = 0,000 | | | |
| α | = 0,05 | | | |

Keterangan: - jumlah data : 56
 - Nilai t_{tabel} : 2,000
 - Dependen variabel : Motivasi kerja

Sumber : Data diolah

Dari tabel 12 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,370 + 0,405 X_1 + 0,253 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 1,370, menunjukkan besarnya motivasi kerja, jika insentif material dan insentif non material sebesar nol, maka besarnya motivasi kerja sebesar 1,370.
- b. Koefisien regresi insentif material (b₁) sebesar 0,405, menunjukkan besarnya pengaruh insentif material terhadap motivasi kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan insentif material berpengaruh searah terhadap motivasi kerja, yang berarti setiap peningkatan insentif material akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja.

- c. Koefisien regresi insentif non material (b_2) sebesar 0,253, menunjukkan besarnya pengaruh insentif non material terhadap motivasi kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan insentif non material berpengaruh searah terhadap motivasi kerja, yang berarti setiap peningkatan insentif non material akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,753; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara insentif material dan insentif non material dengan motivasi kerja sebesar 75,3%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,551. Angka ini menunjukkan bahwa variabel insentif material dan insentif non material dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja sebesar 55,1%, sedangkan sisanya sebesar 44,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material terhadap motivasi kerja menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha =$

0,05 ($0,000 < 0,05$), jadi insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis pertama secara statistik diterima.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa salah satu dari variabel insentif material dan insentif non material mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t insentif material sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel insentif material (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t insentif non material sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,002 < 0,05$), sehingga terbukti variabel insentif non material (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja yaitu dengan melihat besarnya koefisien regresi dari variabel yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dilihat dari besarnya koefisien regresi, maka insentif material dengan koefisien regresi sebesar 0,405 berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja dibandingkan insentif non material

dengan koefisien regresi sebesar 0,253. Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Insentif Material dan Insentif Non Material Terhadap Motivasi Kerja

Insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian suatu insentif akan menjadi umpan balik dilakukan oleh suatu perusahaan, sehingga karyawan akan dapat memotivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila pemberian insentif dapat sesuai dengan kebutuhan atau dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja, sehingga tujuan perusahaan yang hendak dicapai terwujud. Selain itu pemberian insentif akan membuat karyawan akan lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud seperti yang diharapkan. Hasil dari penelitian ini didukung pendapat Nawawi (2006:326) yang menyatakan bahwa imbalan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja/anggota organisasi agar motivasi kerja dan kinerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif terdiri dari 1) insentif pemerataan, yang diberikan pada semua karyawan/anggota organisasi tanpa membeda-bedakan satu dengan yang lain, misalnya Tunjangan Hari Raya (THR) dan/atau Tunjangan Hari Natal, 2) Insentif

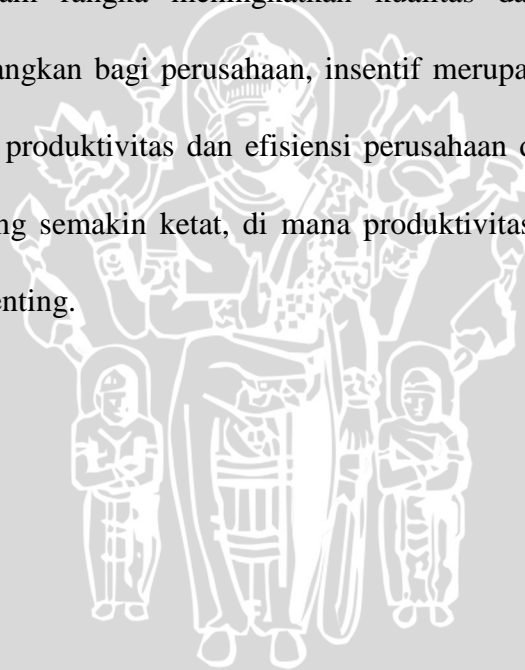
berdasarkan prestasi, yang diberikan pada pekerja yang prestasi kerjanya tinggi.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pemberian insentif merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya insentif yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan pun akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap karyawan mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat karyawan bekerja untuk perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sinara (2009) dan Widyasakti (2007) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Insentif Material Terhadap Motivasi Kerja

Insentif material merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif material merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang

ada akhirnya mereka bekerja semuanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Insentif material sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif material dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga karyawan. Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi kerja 0,551 atau sebesar 55,1%. Sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.
2. Hasil uji t diperoleh insentif material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,405. Insentif non material berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,253. Insentif material merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja.

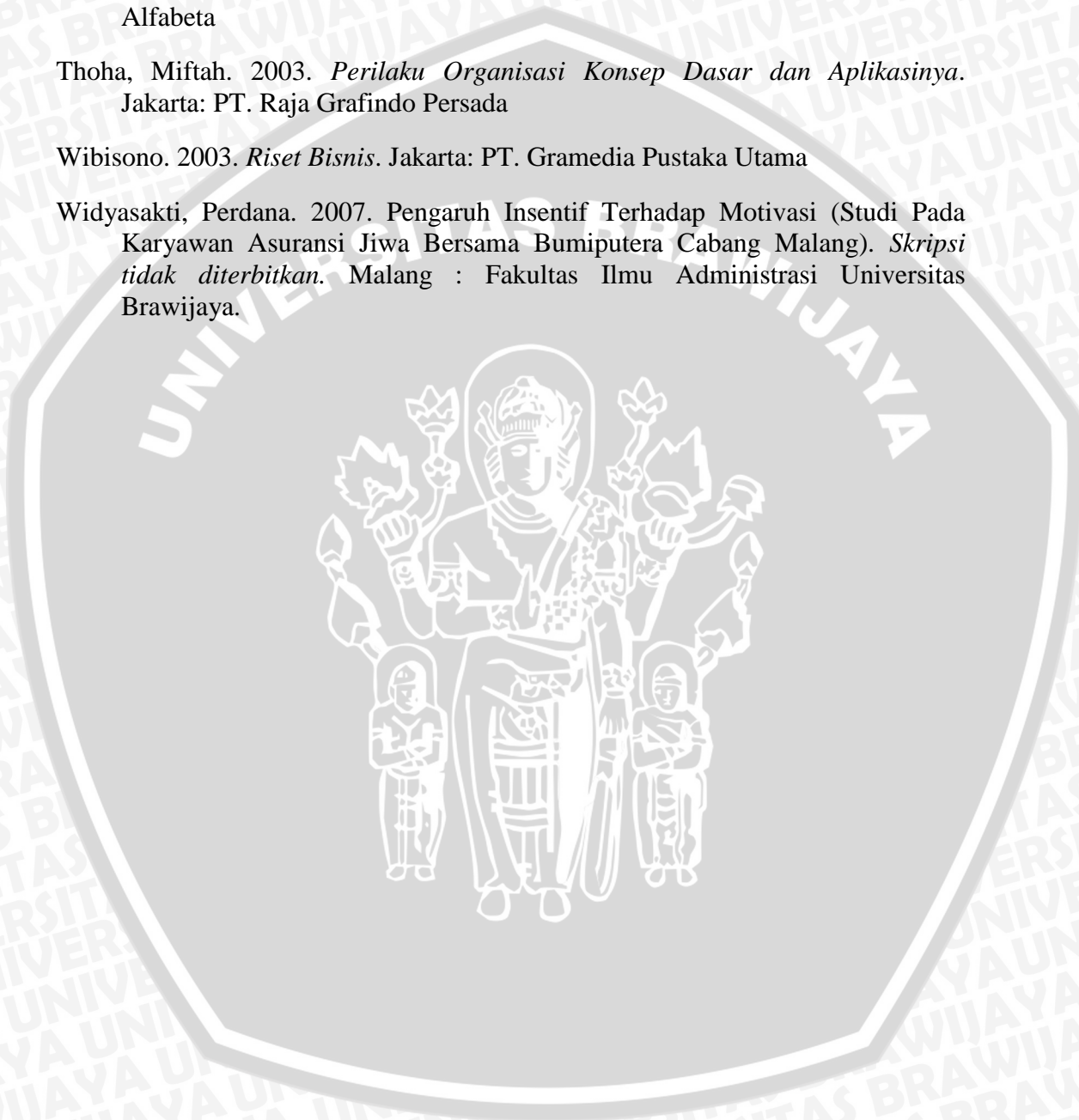
B. Saran

1. Sebaiknya PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang tetap memberikan insentif, karena insentif merupakan daya tarik atau perangsang yang berupa insentif material maupun non material, yang digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar semangat dan gairah, sehingga prestasi kerja meningkat.
2. Perusahaan sebaiknya tetap mempertahankan pemberian insentif karena akan berdampak makin meningkatnya prestasi kerja karyawan, di samping itu untuk mempertahankan seorang karyawan perlu diberikan kesejahteraan baik berupa kompensasi, dan fasilitas yang lainnya seperti peralatan kerja, seragam kerja, perjalanan dinas, latihan dan pendidikan karyawan. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor- faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan agar penelitian ini dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendry Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widya Sarana Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan. 2007. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia buku 2*. Jakarta : Indeks
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management: Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara Sibrana. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Edisi 7. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2009. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sarwoto, 1994. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

- Singarimbun dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta
- Sugiono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibisono. 2003. *Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Widyasakti, Perdana. 2007. Pengaruh Asentif Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Malang). *Skripsi tidak diterbitkan*. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.



Lampiran 1.

KUESIONER

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak / Ibu untuk menjawab setiap butir pertanyaan sesuai dengan apa yang Bapak / Ibu rasakan selama bekerja pada PT. ...
2. Beri () pada jawaban yang menurut Bapak / Ibu paling sesuai dengan pilihan Bapak / Ibu.

II. Keterangan Kuesioner

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju



Identitas Responden

- 1. Usia :
- 2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
- 3. Pendidikan : SD SMA Sarjana
 SMP Diploma
- 4. Lama Bekerja :

INSENTIF

1. Pernyataan Menyangkut Insentif Material

| No. | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1. | Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan harapan anda | | | | | |
| 2. | Perusahaan memberikan komisi kepada anda sesuai dengan beban kerja | | | | | |
| 3. | Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja karyawan kepada anda | | | | | |
| 4. | Perusahaan memberikan dana santunan kematian kepada anda | | | | | |

2. Pernyataan Menyangkut Insentif Non Material

| No. | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Perusahaan memberikan ucapan terima kasih secara formal atas prestasi kerja anda | | | | | |
| 2 | Perusahaan memberikan ucapan terima kasih secara informal atas prestasi kerja anda | | | | | |
| 3 | Perusahaan memberikan pujian secara lisan atas pencapaian | | | | | |



| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| | prestasi kerja anda | | | | | |
| 4 | Perusahaan memberikan pujian secara tulisan atas pencapaian prestasi kerja anda | | | | | |

MOTIVASI

3. Pernyataan Menyangkut Motivasi Kerja

| No. | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Gaji yang diberikan perusahaan sesuai kebutuhan anda | | | | | |
| 2 | Di dalam bekerja anda membutuhkan ketenangan | | | | | |
| 3 | Perusahaan memberikan anda jam istirahat yang cukup | | | | | |
| 4 | Di dalam perusahaan anda membutuhkan kondisi kerja yang menyenangkan | | | | | |
| 5 | Anda menjaga hubungan yang baik dengan atasan kerja | | | | | |
| 6 | Anda menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja | | | | | |
| 7 | Di dalam bekerja Anda berusaha meningkatkan kemampuan | | | | | |
| 8 | Di dalam bekerja Anda berusaha untuk meningkatkan penghasilan | | | | | |
| 9 | Anda diberi peluang untuk mengembangkan karir di perusahaan | | | | | |

Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Penelitian

| Resp | Insentif Materiil (X1) | | | | | | Insentif Non Materiil (X2) | | | | | | Motivasi Kerja (Y) | | | | | | | | | | |
|-------|------------------------|------|------|------|-------|-------|----------------------------|------|------|------|-------|-------|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | Total | Rata2 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | Total | Rata2 | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Total | Rata2 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4.8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | 4.3 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3.5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | 3.8 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4.8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 | 4.4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4.3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 | 4.2 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4.8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | 3.8 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4.0 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3.3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3.0 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 3.4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 3.5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4.8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4.3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3.0 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4.0 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4.0 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4.8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3.5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3.9 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 | 4.2 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3.0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3.3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4.0 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4.8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4.5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 | 4.6 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4.8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | 3.8 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 4.8 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.0 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 | 4.8 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4.0 |
| 25 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3.0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3.3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 | 3.3 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3.5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3.4 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 | 4.3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3.5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | 3.8 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4.8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4.5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5.0 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3.3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3.5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3.3 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 33 | 3.7 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 | 4.3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3.5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| 34 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3.0 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3.5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | 3.4 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3.3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3.5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3.2 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4.8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4.8 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 | 4.1 |
| 37 | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 | 4.3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4.8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 | 4.2 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3.3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3.0 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 | 3.4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4.0 |
| 40 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3.5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3.8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3.3 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 | 4.2 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | 3.8 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.0 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4.8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 | 4.7 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3.0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3.9 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | 3.8 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3.3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4.0 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3.3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3.8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3.2 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4.8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5.0 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 | 4.2 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4.8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5.0 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 | 4.3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3.5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3.0 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4.8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 | 4.2 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4.8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4.8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 | 4.4 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4.0 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3.5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3.8 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4.0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4.1 |
| Rata2 | 4.2 | 3.9 | 4.0 | 4.0 | 16.1 | 4.0 | 3.9 | 3.9 | 3.8 | 4.0 | 15.6 | 3.9 | 4.0 | 3.9 | 4.1 | 3.9 | 3.9 | 4.1 | 4.1 | 3.9 | 4.1 | 36.2 | 4.0 |

Lampiran 3. Uji Validitas

Correlations

| Correlations | | Insentif Materiil |
|-------------------|---------------------|-------------------|
| X1.1 | Pearson Correlation | ,825** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,867** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,933** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,555** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| Insentif Materiil | Pearson Correlation | 1 |
| | N | 56 |

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

Correlations

| Correlations | | Insentif Non Materiil |
|-----------------------|---------------------|-----------------------|
| X2.1 | Pearson Correlation | ,831** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,721** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,895** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,759** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| Insentif Non Materiil | Pearson Correlation | 1 |
| | N | 56 |

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

Correlations

Correlations

| | | Motivasi Kerja |
|----------------|---------------------|----------------|
| Y1 | Pearson Correlation | ,775** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,562** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| Y3 | Pearson Correlation | ,562** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| Y4 | Pearson Correlation | ,554** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| Y5 | Pearson Correlation | ,651** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| Y6 | Pearson Correlation | ,685** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| Y7 | Pearson Correlation | ,720** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| Y8 | Pearson Correlation | ,803** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| Y9 | Pearson Correlation | ,799** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 |
| | N | 56 |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | 1 |
| | N | 56 |

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

Lampiran 4. Uji Reliabilitas Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 56 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 56 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,812 | 4 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| X1.1 | 4,23 | ,809 | 56 |
| X1.2 | 3,91 | ,695 | 56 |
| X1.3 | 4,04 | ,762 | 56 |
| X1.4 | 3,96 | ,660 | 56 |

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 56 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 56 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,812 | 4 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| X2.1 | 3,91 | ,721 | 56 |
| X2.2 | 3,95 | ,444 | 56 |
| X2.3 | 3,82 | ,741 | 56 |
| X2.4 | 3,96 | ,602 | 56 |

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 56 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 56 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,837 | 9 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----|------|----------------|----|
| Y1 | 4,04 | ,425 | 56 |
| Y2 | 3,89 | ,493 | 56 |
| Y3 | 4,05 | ,444 | 56 |
| Y4 | 3,95 | ,773 | 56 |
| Y5 | 3,95 | ,672 | 56 |
| Y6 | 4,11 | ,779 | 56 |
| Y7 | 4,11 | ,755 | 56 |
| Y8 | 3,95 | ,483 | 56 |
| Y9 | 4,14 | ,616 | 56 |

Lampiran 5. Deskriptif Statistik

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 13 | 23,2 | 23,2 | 23,2 |
| | 4 | 17 | 30,4 | 30,4 | 53,6 |
| | 5 | 26 | 46,4 | 46,4 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| | 3 | 10 | 17,9 | 17,9 | 21,4 |
| | 4 | 35 | 62,5 | 62,5 | 83,9 |
| | 5 | 9 | 16,1 | 16,1 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 15 | 26,8 | 26,8 | 26,8 |
| | 4 | 24 | 42,9 | 42,9 | 69,6 |
| | 5 | 17 | 30,4 | 30,4 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 13 | 23,2 | 23,2 | 23,2 |
| | 4 | 32 | 57,1 | 57,1 | 80,4 |
| | 5 | 11 | 19,6 | 19,6 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 17 | 30,4 | 30,4 | 30,4 |
| | 4 | 27 | 48,2 | 48,2 | 78,6 |
| | 5 | 12 | 21,4 | 21,4 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | 4 | 45 | 80,4 | 80,4 | 92,9 |
| | 5 | 4 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 21 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| | 4 | 24 | 42,9 | 42,9 | 80,4 |
| | 5 | 11 | 19,6 | 19,6 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 11 | 19,6 | 19,6 | 19,6 |
| | 4 | 36 | 64,3 | 64,3 | 83,9 |
| | 5 | 9 | 16,1 | 16,1 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

Y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | 4 | 46 | 82,1 | 82,1 | 89,3 |
| | 5 | 6 | 10,7 | 10,7 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 10 | 17,9 | 17,9 | 17,9 |
| | 4 | 42 | 75,0 | 75,0 | 92,9 |
| | 5 | 4 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | 4 | 45 | 80,4 | 80,4 | 87,5 |
| | 5 | 7 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 18 | 32,1 | 32,1 | 32,1 |
| | 4 | 23 | 41,1 | 41,1 | 73,2 |
| | 5 | 15 | 26,8 | 26,8 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| | 3 | 8 | 14,3 | 14,3 | 17,9 |
| | 4 | 37 | 66,1 | 66,1 | 83,9 |
| | 5 | 9 | 16,1 | 16,1 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

Y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 14 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | 4 | 22 | 39,3 | 39,3 | 64,3 |
| | 5 | 20 | 35,7 | 35,7 | 100,0 |
| | Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

Y7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 13 | 23,2 | 23,2 | 23,2 |
| 4 | 24 | 42,9 | 42,9 | 66,1 |
| 5 | 19 | 33,9 | 33,9 | 100,0 |
| Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

Y8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 8 | 14,3 | 14,3 | 14,3 |
| 4 | 43 | 76,8 | 76,8 | 91,1 |
| 5 | 5 | 8,9 | 8,9 | 100,0 |
| Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

Y9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 7 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| 4 | 34 | 60,7 | 60,7 | 73,2 |
| 5 | 15 | 26,8 | 26,8 | 100,0 |
| Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |



Lampiran 6. Analisis Regresi Berganda

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------|-------|----------------|----|
| Motivasi Kerja | 4,012 | ,4156 | 56 |
| Insentif Materiil | 4,064 | ,5947 | 56 |
| Insentif Non Materiil | 3,936 | ,5150 | 56 |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Insentif Non Materiil, Insentif Materiil | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,753 ^a | ,567 | ,551 | ,2786 |

a. Predictors: (Constant), Insentif Non Materiil, Insentif Materiil

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 5,387 | 2 | 2,694 | 34,705 | ,000 ^a |
| | Residual | 4,114 | 53 | ,078 | | |
| | Total | 9,501 | 55 | | | |

a. Predictors: (Constant), Insentif Non Materiil, Insentif Materiil

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,370 | ,332 | | 4,122 | ,000 |
| | Insentif Materiil | ,405 | ,068 | ,580 | 5,969 | ,000 |
| | Insentif Non Materiil | ,253 | ,078 | ,314 | 3,231 | ,002 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja



PT AXA Financial Indonesia
Komplek Ruko Panglima Sudirman Kav. 24
Malang - Indonesia
Tel.: +62 341 353 035, +62 341 353 036
Fax.: +62 341 353 038
Mobile: +62 813 3066 7788, +62 818 0505 0778
Email: malang@sales.axa-financial.co.id

Surat Keterangan

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Graffito Riyant Grahayudha

NIM : 0910321015

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Universitas : Universitas Brawijaya

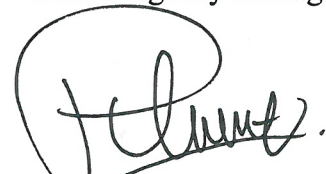
Waktu Penelitian : 21 Oktober – 25 Oktober 2013

Telah melakukan penelitian di PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang yang bertempat di komplek ruko Jl. Panglima Sudirman Kav. 24 untuk memberikan data penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang)**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 25 Oktober 2013

Senior Agency Manager



Priyono Adi Susatyo, SH